

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA
GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI JURUSAN
AKUNTANSI DI JAKARTA PUSAT**

Ega Gushandi

8155072897



**Skripsi ini Disusun untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mendapat Gelar Sarjana
Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN AKUNTANSI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2012**

***CORRELATION OF SCHOOL CLIMATE WITH TEACHER JOB
SATISFACTION OF VOCATIONAL HIGH SCHOOL ACCOUNTING
MAJOR IN CENTRAL JAKARTA***

Ega Gushandi

8155072897



***This Thesis Is Written to Fullfil Requirements in Getting Bachelor Degree of Education in
Faculty of Economic State University of Jakarta***

STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION

CONCENTRATE OF ACCOUNTING EDUCATION

MAJOR OF ECONOMIC & ADMINISTRATION

FACULTY OF ECONOMIC

STATE UNIVERSITY OF JAKARTA

2012

ABSTRAK

EGA GUSHANDI. Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat. Program studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Akuntansi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data yang tepat dan dapat dipercaya tentang seberapa jauh hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional, survei dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang disebar kepada 48 guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat. Sampel penelitian diambil dari guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Jakarta Pusat yang mengajar di jurusan akuntansi sebanyak 48 guru.

Untuk mendapatkan data variabel X (iklim sekolah) dan data variabel Y (kepuasan kerja guru) digunakan instrumen berbentuk kuesioner skala *likert*. Setelah itu dilakukan uji validitas konstruk melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *alpha cronbach*. Hasil reliabilitas variabel X (iklim sekolah) sebesar 0,766 sedangkan hasil reliabilitas variabel Y (kepuasan kerja guru) sebesar 0,868. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah $\hat{Y} = 52,86 + 0,44x$. Selanjutnya adalah uji normalitas galat taksiran regresi atas X dengan menggunakan uji *liliefor*s dan diperoleh $Lo = 0,1082$ dibandingkan L_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 sebesar 0,1279 maka $Lo < Lt$. Hal ini berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Pada uji keberartian regresi diperoleh $F_{hitung} (7,15) > F_{tabel} (4,05)$ hal ini membuktikan bahwa regresi berarti. Sedangkan uji kelinearan menghasilkan $F_{hitung} (0,67) < F_{tabel} (1,97)$, ini berarti model regresi adalah linear.

Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan $r_{xy} = 0,366$. Hal ini berarti terdapat hubungan positif antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru yang mengajar pada Jurusan Akuntansi Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Jakarta Pusat. Uji signifikan koefisien dengan menggunakan uji - t. Hasil yang diperoleh adalah t_{hitung} sebesar 2,674, sedangkan t_{tabel} pada $dk = n-2 = 46$ dan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,68, didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti terdapat hubungan signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi 13,46% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja guru ditentukan oleh variabel iklim sekolah sebesar 13,46%.

Kata Kunci : Iklim Sekolah, Kepuasan Kerja Guru

ABSTRACT

Ega Gushandi. *Correlation of School Climate with Teacher Job Satisfaction of Vocational High School Accounting Major in Central Jakarta. Economics Education of program study, concentrations of Accounting Education, Major of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, in June 2012.*

This study aims to obtain accurate data and reliable about how far the relationship between school climate with job satisfaction.

The research method used is survey method with the correlational approach, survey was conducted by distributing questionnaires to 48 teachers in Vocational High School Accounting Major in Center Jakarta. Research sampels was taken from teachers in Vocational High School Accounting Major in Center Jakarta as many as 48 teachers.

To get the data variable X (school climate) and Y variable data (job satisfaction) shaped instrument used Likert scale questionnaire. Once the construct validity was tested through the validation process is the calculation of the correlation coefficient score points with the total score and reliability testing with Cronbach Alpha formula. The results of the reliability of the variable X (school climate) is 0.766, while the reliability of the variable Y (job satisfaction) of 0.868. Test requirements analysis is performed by finding the regression equation. The regression equation obtained was $\hat{Y} = 52,86 + 0.44 x$. Next is a test for normality of estimated regression error on X by using the test and earned liliefors $L_o = 0.1082$ compared L_{table} at 0.05 significance level at 0.1279 then the $L_o < L_t$. This means that the error estimate of Y on X is normally distributed. On the meaningful linearity obtained $F_{count} (7,15) > F_{table} (4.05)$ this proves that the linearity is meaning. While the test result linearity $F_{count} (0.67) < F_{table} (1.97)$, this means that the model used is linear regression.

Product moment correlation coefficient test resulted $r_{xy} = 0.366$. This means there is positive correlation of climate school with teacher job satisfaction in Vocational High School Accounting Major in Center Jakarta. Correlation significant using t – test. The results obtained are t_{count} of 2.674, while the t_{table} on $dk = n-2 = 46$ and significance level 0.05 is 1.68 meaning $t_{count} > t_{table}$ indicating a significant correlation between climate school with teacher job satisfaction. From the result obtained by calculating coefficient of determination as many as 13.46% so it conclude that variable teacher job satisfaction is determined of variable school climate in prosentage 13.46%.

Keyword : School Climate, Teacher Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


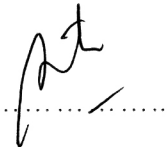


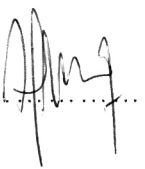
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dra. Nurahma Hajat, M. Si

NIP. 1953 1002 198503 2001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Santi Susanti, M.Ak</u> NIP. 19770113 200501 2 002	Ketua		31/07 2012
2. <u>Erika Takidah, M. Si</u> NIP. 19760820 200912 2 001	Sekretaris		03/08 2012
3. <u>Dr. Mardi, M.Si</u> NIP. 19600301 198703 1 001	Penguji Ahli		02/08 2012
4. <u>M. Yasser Arafat, MM</u> NIP. 19710413 200112 1 001	Pembimbing I		31/07 2012
5. <u>Susi Indriani, M. SAK</u> NIP. 19751111 200912 2 001	Pembimbing II		31/07 2012

Tanggal Lulus: 26 Juli 2012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, *07 Agustus 2012*

Yang membuat pernyataan



Ega Gushandi

No.Reg. 8155072897

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang atas rahmat, hidayah dan nikmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi Jakarta Pusat”,.

Dalam penyusunan hasil skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa penulis menyampaikan terimakasih kepada :

1. Seluruh keluarga saya, Ibu saya Ema Sunenti dan Ayah saya Gaya Sutardi yang dengan doa-doa, semangat, dan kesabarannya memberikan kepercayaan kepada saya untuk menjadi manusia yang selalu berubah menjadi lebih baik.
2. Dra. Leti Latifah yang atas nasihat dan motivasinya saya dapat kembali menjalani tahapan demi tahapan dalam proses perkuliahan.
3. Santi Susanti, S.Pd., M.Ak, selaku Pembimbing Akademik dan Ketua Konsentrasi Pendidikan Akuntansi.
4. M. Yasser Arafat, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang membimbing dan memberi arahan dalam penyusunan hasil penelitian ini.
5. Susi Indriani, Ms. Ak, selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan saran dalam perbaikan hasil penelitian ini.
6. Dra. Nurahma Hajat, M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

7. Ari Saptono, SE., M. Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
8. Dr. Sapparudin, S.E, M. Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi
9. Dra. Sri Zulaihati, M. Si yang telah memberikan saran dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi, yang turut serta memberi saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh guru SMKN 14, SMKN 19, dan SMKN 3 Jakarta Pusat yang telah membantu menyebarkan dan mengisi kuesioner khususnya Dra. Yuning Rahmawati, Dra Endang Pertiwi, dan Dra. Pormina Silaen.
12. Seluruh teman-teman Pendidikan Akuntansi 2007 dan 2008 Riskawati S.Pd, Evan Ramadhan, Satrio Utomo, Sandy Kuswara, Meita Larasati, Delina, Rani Eka, Mulyana dan Johan Cahya yang telah menemani saya selama menjalani perkuliahan, memberikan saran-saran serta motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
13. Serta sahabatku yang terbaik dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Setiap manusia pasti mempunyai kekeliruan-kekeliruan, begitu pun dengan penyusunan skripsi ini. Untuk itu saya harapkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun dari siapapun datangnya, penulis akan menerima dan menyambut dengan kerendahan hati.

Bekasi, Juni 2012

Ega Gushandi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
BAB II. KAJIAN TEORI, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS.....	12
A. Deskripsi Teoritis.....	12
1. Kepuasan Kerja Guru.....	12
2. Iklim Sekolah.....	20
B. Kerangka Berpikir.....	34
C. Perumusan Hipotesis.....	35
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....	36
A. Tujuan Penelitian.....	36
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	36
C. Metode Penelitian.....	37

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	37
E. Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
1. Iklim Sekolah.....	39
a. Definisi Konseptual.....	39
b. Definisi Operasional.....	39
c. Kisi-kisi Instrumen.....	40
2. Kepuasan Kerja Guru.....	41
a. Definisi Konseptual.....	41
b. Definisi Operasional.....	41
c. Kisi-kisi Instrumen.....	42
3. Kalibrasi (uji coba) Instrumen.....	43
a. Pengujian Validitas.....	43
b. Perhitungan Reliabilitas.....	44
G. Teknik Analisis Data.....	45
1. Mencari Persamaan Regresi.....	45
2. Uji Persyaratan Analisis.....	46
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Linearitas Regresi.....	47
3. Uji Hipotesis Penelitian.....	48
a. Koefisien Korelasi.....	48
b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	49
c. Koefisien Determinasi.....	50
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Deskripsi Data.....	51
1. Kepuasan Kerja Guru.....	53
2. Iklim Sekolah.....	57

B. Analisis Data.....	61
1. Mencari Persamaan Regresi.....	61
2. Uji Persyaratan Analisis.....	62
3. Pengujian Hipotesis.....	63
C. Interpretasi.....	65
D. Keterbatasan Penelitian.....	70
BAB V. Kesimpulan, Implikasi dan Saran.....	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Implikasi.....	72
C. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	75
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	135

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah.....	40
Tabel III.2 Skala Penelitian Variabel X (Iklim Sekolah).....	41
Tabel III.3 Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru.....	42
Tabel III.4 Skala Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru).....	43
Tabel IV.1 Sebaran Indikator Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru).....	54
Tabel IV.2 Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru.....	55
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru).....	56
Tabel IV.4 Sebaran Indikator Variabel X (Iklim Sekolah).....	58
Tabel IV.5 Distribusi Data Variabel Iklim Sekolah.....	59
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Variabel X (Iklim Sekolah).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Diagram Pie Jumlah Guru Menurut Jenis Kelamin.....	52
Gambar IV.2 Diagram Pie Jumlah Guru Menurut Status Kepegawaian.....	52
Gambar IV.3 Diagram Pie Jumlah Guru Menurut Masa Pengabdian.....	53
Gambar IV.4 Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru).....	57
Gambar IV.5 Grafik Histogram Variabel X (Iklim Sekolah).....	60
Gambar IV.6 Diagram Pencar Persamaan Regresi $\hat{Y} = 52,86 + 0,44x$	62

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner Uji Coba Variabel X (Iklim Sekolah)	79
Lampiran 2 Kuisisioner Uji Coba Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)	82
Lampiran 3 Uji Validitas Instrumen (Iklim Sekolah).....	85
Lampiran 4 Uji Validitas Instrumen (Kepuasan Kerja Guru)	86
Lampiran 5 Uji Realibilitas Instrumen (Iklim Sekolah)	87
Lampiran 6 Uji Realibilitas Instrumen (Kepuasan Kerja Guru).....	88
Lampiran 7 Kuisisioner Penelitian Variabel X (Iklim Sekolah)	89
Lampiran 8 Kuesioner Penelirian Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)	92
Lampiran 9 Perhitungan Skor Penelitian Iklim Sekolah	95
Lampiran 10 Perhitungan Skor Penelitian Kepuasan Kerja Guru	96
Lampiran 11 Data Mentah Variabel X dan Y	97
Lampiran 12 Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel X (Iklim Sekolah)	98
Lampiran 13 Histogram Variabel X (Iklim Sekolah).....	99
Lampiran 14 Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)	100
Lampiran 15 Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru).....	101
Lampiran 16 Perhitungan Rata-Rata, Varians, Standar Deviasi, Variabel X dan Y	102
Lampiran 17 Data Urut Variabel X dan Y.....	104
Lampiran 18 Perhitungan Persamaan Regresi	105
Lampiran 19 Tabel Untuk Menghitung \hat{Y}	107
Lampiran 20 Diagram Pencar Persamaan Garis \hat{Y}	108

Lampiran 21 Perhitungan Normalitas Galat Taksiran	109
Lampiran 22 Langkah Perhitungan Normalitas Galat Taksiran	111
Lampiran 23 Tabel Perhitungan Uji Linieritas Regresi	112
Lampiran 24 Perhitungan Uji Linearitas dan Keberartian Regresi	113
Lampiran 25 Langkah Perhitungan Uji Kelinearan Regresi	114
Lampiran 26 Langkah Perhitungan Uji Keberartian Regresi	115
Lampiran 27 Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartiaan dan Liniearitas Regresi	117
Lampiran 28 Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	118
Lampiran 29 Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi (Uji-t)	119
Lampiran 30 Perhitungan Koefisien Determinasi	120
Lampiran 31 Surat Permohonan Izin Penelitian ke SMK 3	121
Lampiran 32 Surat Permohonan Izin Penelitian ke SMK 19	122
Lampiran 33 Surat Permohonan Izin Penelitian ke SMK 14	123
Lampiran 34 Surat Keterangan Penelitian di SMK 3	124
Lampiran 35 Surat Keterangan Penelitian di SMK 19	125
Lampiran 36 Surat Keterangan Penelitian di SMK 14	126
Lampiran 37 Tabel Penentuan Jumlah Sampel <i>Isaac Michael</i>	127
Lampiran 38 Tabel Nilai r Product Moment	128
Lampiran 39 Tabel Nilai Kritis Untuk Uji Liliefors	129
Lampiran 40 Tabel Nilai dalam Distribusi t	130
Lampiran 41 Tabel Nilai dalam Distribusi F	131
Lampiran 42 Tabel Distribusi Z	134

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini, seseorang dituntut untuk menjadi pribadi yang unggul. Profesi-profesi yang ada saat ini dituntut lebih produktif dalam menghasilkan hasil kerja yang lebih baik daripada ukuran normalnya, misalnya adalah seorang guru dituntut menghasilkan murid yang tidak hanya mampu menguasai ilmu pengetahuan tetapi juga mencerminkan karakter yang baik di mata masyarakat. Untuk itu peranan pendidikan khususnya pendidikan formal memegang peranan penting guna mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan untuk menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Akhir-akhir ini, pendidikan mulai menjadi perhatian pemerintah Indonesia. Banyak program-program yang dicanangkan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari upaya pemerintah meningkatkan kesejahteraan guru, program-program sekolah gratis, serta meningkatkan sarana dan prasarana yang ada di sekolah. Kebijakan tersebut dibarengi dengan tanggung jawab sekolah yang semakin besar. Peningkatan sarana dan prasarana sekolah yang dibarengi oleh peningkatan standar tingkat kelulusan siswa. Program sekolah gratis yang diusung pemerintah membawa konsekuensi pada sekolah tidak boleh memungut dana apapun dari siswa walaupun dana tersebut diperuntukkan untuk dana operasional sekolah.

Peningkatan kesejahteraan guru yang dibarengi oleh peningkatan jumlah jam mengajar guru dalam seminggu sebanyak 24 jam pelajaran.

Peningkatan mutu pendidikan haruslah memperhatikan perbaikan kualitas tenaga pendidik atau guru. Guru merupakan salah satu indikator utama dalam memajukan pendidikan di Indonesia. Tuntutan masyarakat pun banyak tertuju pada kualitas guru. Hal ini dikarenakan guru adalah orang yang mampu membentuk karakter murid di sekolah serta dapat membuat siswa berhasil dalam Ujian Nasional (UN). Tugas guru tidaklah mudah, mereka dibebankan dengan tanggung jawab moral dan intelektual peserta didiknya. Oleh karenanya, meningkatkan kualitas guru dalam mengajar harus menjadi perhatian utama sekolah. Salah satu faktor yang dapat menunjang kualitas guru lebih baik adalah memaksimalkan kepuasan kerja yang dirasakan guru.

Kepuasan kerja adalah salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh sekolah karena dengan terpenuhinya kepuasan kerja guru akan menyebabkan guru bekerja dengan penuh pengabdian yang dilandasi dengan kesungguhan hati dalam menjalani pekerjaannya. Guru akan terdorong untuk bekerja lebih baik bukan hanya untuk memenuhi hak dan kewajibannya sendiri melainkan juga untuk memajukan lingkungan sekolah tempat mereka mengajar. Dengan kepuasan kerja tersebut dapat menciptakan kebahagiaan yang diharapkan guru terhadap pekerjaan itu sendiri dan dapat dipastikan akan berdampak luas terhadap kehidupan pribadi guru dan proses belajar peserta didik. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru pada akhirnya mempunyai akan dampak positif bagi siswa, siswa akan merasa nyaman dalam belajar

dengan guru yang mempunyai semangat dalam mengajar sehingga hal ini dapat meningkatkan motivasi siswa dalam belajar. Kepuasan kerja guru yang tinggi dapat menandakan bahwa manajemen sekolah telah dikelola dengan baik dan efektif.

Kepuasan kerja guru pada dasarnya adalah suasana ideal yang ingin didapatkan seorang guru dalam pekerjaannya. Apabila guru memiliki ketidakpuasan kerja dikhawatirkan akan memiliki dampak negatif terhadap penilaian kinerja guru di sekolah yang dapat dilihat dari tingkat absensi tinggi, tidak memiliki semangat dalam mengajar dalam kelas dan bahkan dapat diikuti oleh keinginan untuk menjalani profesi lain. Ketidakpuasan pekerjaan inipun akan berdampak pada psikologis guru seperti perasaan tidak berharga, pesimis dengan perubahan, serta merasa tidak sanggup dalam menjalankan profesinya sebagai seorang guru. Untuk meminimalisir akibat buruk ini diperlukan langkah-langkah konkrit yang dilakukan seluruh komponen sekolah untuk menciptakan lingkungan sekolah yang nyaman bagi karyawan sekolah terutama bagi guru.

Salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru diantaranya adalah lingkungan sekolah serta organisasi yang ada di dalamnya atau yang biasa disebut dengan iklim sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi harus dapat menciptakan iklim yang mendorong peningkatan profesionalisme guru. Guru pada dasarnya tidak hanya menginginkan kesejahteraan keuangan yang baik, tetapi juga menginginkan suasana sekolah yang sesuai dengan harapan seperti terdapat kerja sama dan kebersamaan yang baik antar guru,

dukungan, penghargaan serta perhatian dari kepala sekolah apabila mengalami kendala-kendala dalam melaksanakan tugasnya.

Iklim sekolah merupakan kondisi internal organisasi (sekolah) yang menggambarkan suasana psikologis yang dialami oleh guru dan siswa. Iklim sekolah dapat berupa dukungan, keterbukaan atau suasana komunikasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku anggota yang ada di sekolah. Karena iklim sekolah sangat mempengaruhi kinerja sekolah dan keberhasilan belajar peserta didik, maka diperlukan suatu iklim sekolah yang mendukung dalam memberikan rasa nyaman sehingga menimbulkan semangat untuk bersama-sama mewujudkan keberhasilan bersama.

Iklim sekolah yang baik dapat terlihat dari kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberikan arahan, tercipta hubungan yang saling mendukung antara guru dan karyawan sekolah, serta fasilitas yang menunjang dalam pembelajaran yang dapat menimbulkan kepuasan kerja diantara para anggotanya. Semua hal tersebut terwujud karena setiap anggota dalam sekolah mendapatkan harapan-harapan yang mereka inginkan.

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diketahui bahwa peningkatan kualitas iklim sekolah adalah hal yang sangat penting untuk dikaji dalam meningkatkan kualitas guru dan peserta didik. Ada beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa iklim sekolah yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja guru di tempat kerja diantaranya adalah penelitian yang dilakukan Wibowo dan Utomo yang dalam hasil penelitiannya menunjukkan iklim

organisasi sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama berhubungan dengan kepuasan kerja guru pada SMAN di Kota Madiun.¹

Pada prakteknya di lapangan, manajemen pendidikan di Indonesia masih belum mampu untuk meningkatkan kenyamanan kerja bagi seorang guru. Ketidaklengkapan fasilitas sekolah, permasalahan guru honorer, dan padatnya jam mengajar adalah masalah yang masih belum terselesaikan oleh pemerintah. Ketetapan pemerintah yang mensyaratkan guru PNS mengajar 24 jam dalam seminggu menambah parah kondisi guru yang belum memenuhi kriteria tersebut. Masalah tersebut pun ikut menjadi pemberitaan di Harian Jogja yang mengutip perkataan Ketua komisi A DPRD Marsiono yang mengatakan :

“Kami banyak mendapatkan keluhan dari beberapa sekolah swasta yang mengeluhkan guru yang sekedar mengejar jam terbang 24 jam. Ini harus segera disikapi Disdikpora agar mutu pendidik tidak hanya mengejar kuantitas jam terbang namun memperhatikan mutu pendidikan”. Hal ini pun menyebabkan ketidakpuasan salah seorang guru honorer di SD Negeri Wonosari yang mengaku sejak kedatangan guru negeri penghasilan tiap bulan dari SD tidak lebih dari Rp 100.000/bulan. Sebelum ada PNS, dia mengaku honorarium diperoleh Rp 200.000/bulan dan memperoleh insentif dari Provinsi DIY secara triwulan senilai Rp 100.000 per bulan.²

Harian kompas juga mengabarkan bahwa “Kewajiban Mengajar 24 Jam Dikeluhkan Guru”.³ Kebijakan tersebut mendorong berkembangnya guru yang tidak profesional. Beban kerja yang banyak dalam seminggu tersebut

¹ Satrijo B. Wibowo dan Supri W. Utomo, “Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah dan Profesionalitas Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMUN Kota Madiun”, *Jurnal Pendidikan*, Vol. 12, No. 2, Desember 2006 : hal. 164-178

² Guntoro, Guru Kejar Jam Terbang, Sekolah Mengeluh. Kamis, 01/3/2012. <http://www.harianjogja.com/2012/harian-jogja/gunung-kidul/guru-kejar-jam-terbang-sekolah-mengeluh-166904> (Diakses tanggal 21 Maret 2012. 10.07 Wib)

³ Kompas, 21 Maret 2012

menyebabkan banyak guru mengajar pada lebih dari satu satuan pendidikan. Kebijakan tersebut membuat guru harus bertatapan muka dengan murid yang jumlahnya ratusan orang dan dengan materi pelajaran yang berbeda. Belum lagi tugas-tugas tambahan guru di sekolah seperti menjadi guru piket dan menjadi wali kelas, hal inilah yang dikeluhkan guru-guru di sekolah. Guru menjadi tidak maksimal membimbing siswa menuju keberhasilan dalam belajarnya.

Komponen iklim sekolah yang diantaranya adalah kelengkapan fasilitas penunjang belajar ternyata juga belum sepenuhnya dinikmati oleh sebagian guru yang berprofesi di Kabupaten Bekasi. Terdapat ratusan sekolah yang kondisinya rusak berat dan rusak ringan. Diberitakan pula bahwa kondisi gedung sekolah yang rusak tersebut membuat siswa dan guru merasa tidak nyaman saat melakukan kegiatan proses belajar mengajar.⁴ Fasilitas yang kurang memadai juga terjadi di Sekolah Dasar Negeri (SDN) IV Bojong Menteng yang rusak dan dikeluhkan oleh guru-guru yang mengajar di sekolah tersebut.⁵ Keluhan-keluhan terhadap lingkungan sekolah adalah akibat dari tidak terpenuhinya harapan dari seorang guru terhadap kenyataan yang ada di lapangan.

Contoh lain permasalahan yang berkaitan dengan iklim sekolah dan kepuasan guru adalah hubungan yang kurang harmonis diantara guru dan kepala sekolah. Seperti yang pernah dikutip oleh Antara News yang

⁴ <http://www.indopos.co.id/index.php/arsip-berita-jakarta-raya/54-urban-city/17329-807-sekolah-rusak-parah.html> (Diakses tanggal 27 Maret 2012. 23.34 Wib)

⁵ <http://www.bekasitop.com/berita-bekasi/gedung-sekolah-bekasi-rusak-dewan-pertanyakan-kinerja-skpd/> (Diakses tanggal 27 Maret 2012. 23.34 Wib)

memberitakan konflik antara guru dan kepala sekolah SMK N 1 Karimun, Kepulauan Riau.⁶ Konflik ini muncul akibat ketidakpuasan guru atas kepemimpinan Kepala Sekolah Joko Lelono yang tidak cakap dalam memimpin sekolah. Dampak dari konflik ini adalah banyaknya guru yang bolos dalam mengajar. Untuk itu, komunikasi efektif antara guru dan kepala sekolah adalah hal yang penting dalam suatu organisasi sekolah.

Permasalahan yang dialami oleh sesama guru juga kerap muncul di dalam sekolah. Perkataan yang menyinggung perasaan antarsesama guru, pertentangan terhadap sikap siswa yang biasanya terjadi antara guru dan wali kelas, serta kecemburuan sosial antar guru kerap menjadi konflik internal didalam sekolah. Baru-baru ini juga terdapat pemberitaan tentang perebutan jam mengajar antarsesama guru akibat diberlakukannya SKB 5 Menteri yang mewajibkan guru memiliki 24 jam/minggu.⁷ Ketidaknyamanan yang dirasakan guru akibat hubungan yang kurang harmonis antarsesama guru ini akan membawa ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Permasalahan lainnya adalah menyangkut Tunjangan Kesejahteraan Daerah (TKD) guru di Jakarta, sebagai contoh “Ribuan guru pegawai negeri sipil (PNS) jakarta keluhkan minimnya Tunjangan Kesejahteraan Daerah (TKD) yang dipotong akibat jam masuk sekolah lebih cepat 30 menit yaitu pada pukul 06.30”.⁸ Dampak ini dirasakan oleh guru yang berdomisili jauh dari

⁶ <http://kepri.antaranews.com/berita/18026/irwaskab-karimun-panggil-guru-terkait-kisruh-smk> (Diakses tanggal 28 Maret 2012. 08.11 Wib)

⁷ <http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/11/19522944/Guru.Rebutan.Jam.Mengajar> (Diakses tanggal 04 April 2012. 19.27)

⁸ <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=249326> (Diakses tanggal 07 mei 2012.00.01)

sekolah tempat mereka mengajar seperti di daerah Bekasi. Masalah serupa adalah mengenai pembayaran tunjangan guru di daerah yang masih bermasalah. Dana tunjangan tersebut seharusnya dibayar kepada guru setiap tiga bulan. Namun, pada kenyataannya banyak pemerintah daerah menahan dana tersebut dan dibayarkan kemudian untuk beberapa bulan sekaligus.⁹

Hubungan guru dengan peserta didiknya juga tidak lepas dari masalah. Permasalahan kerap muncul ketika siswa-siswa dikelas terkadang berbicara sendiri pada saat guru sedang menjelaskan materi pelajaran. Banyaknya pembicaraan siswa tersebut dapat menimbulkan kebisingan yang membuat suara guru yang sedang menjelaskan tidak terdengar oleh murid. Hal ini pada akhirnya dapat membuat guru marah seperti yang dialami oleh seorang guru di Kota Malang yang menghukum muridnya menggigit sepatunya sendiri akibat membuat kegaduhan di dalam kelas.¹⁰

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis perlu untuk meneliti adakah hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi yang ada di Jakarta Pusat diantaranya adalah SMKN 3 dan SMKN 19 Jakarta Pusat. Alasan peneliti mengambil objek penelitian di sekolah tersebut adalah berdasarkan pengalaman praktek mengajar di SMKN 3 Jakarta Pusat peneliti menemukan ketidakpuasan guru diantaranya adalah fasilitas sekolah seperti laboratorium

⁹<http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/10/Pembayaran.Tunjangan.Guru.Masih.Bermasalah> (Diakses tanggal 07 Mei 2012 00:10)

¹⁰<http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/09/1447163/Ribut.di.Kelas.Guru.Paksa.Siswa.Gigit.Sepatu> (Diakses tanggal 02 April 2012. 23.56)

akuntansi dimana listriknya sering padam, lapangan olahraga yang tidak terlalu luas serta guru banyak yang mengeluhkan tugas administrasi sekolah yang terlalu banyak. Sedangkan pada SMKN 19 peneliti juga menemukan keluhan dari guru mengenai jam masuk sekolah yang terlalu pagi, hal ini dikarenakan guru tersebut bertempat tinggal di Bekasi yang membutuhkan waktu lebih lama dalam perjalanan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian tentang latar belakang masalah yang ada, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan kerja guru di Sekolah masih rendah.
2. Jam mengajar guru terlalu banyak.
3. Guru tidak maksimal membimbing siswa.
4. Iklim sekolah belum sepenuhnya baik.
5. Terlambatnya pencairan tunjangan kesejahteraan daerah yang diterima guru.
6. Tugas administrasi sekolah yang membebani guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah dan Identifikasi Masalah di atas serta keterbatasan peneliti, dapat dikemukakan bahwa banyak faktor yang

dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Maka penelitian ini hanya membatasi penelitian pada “Hubungan antara Iklim Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

“Apakah terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru ?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah informasi mengenai masalah kepuasan kerja guru dalam hubungannya dengan iklim sekolah.

2. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk terus menerus melakukan perbaikan dalam rangka meningkatkan kenyamanan guru dalam bekerja.

3. Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan untuk memaksimalkan kepuasan kerja agar dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam bekerja.

4. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut dan dapat memberikan gambaran dan bukti empiris hasil penelitian kepuasan kerja guru yang dipengaruhi oleh iklim sekolah.

BAB II

PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORITIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritis

1. Kepuasan Kerja Guru

Penelitian-penelitian terdahulu telah mempelajari konsep dari kepuasan kerja baik dibidang industri maupun dibidang pendidikan. Penelitian dalam bidang industri memfokuskan pada objek penelitian karyawan sedangkan penelitian dalam bidang pendidikan memfokuskan diri pada objek penelitian guru. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan diri pada kepuasan kerja yang dialami oleh seorang guru.

Pada dasarnya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu oleh karena itu manusia selalu berusaha untuk memuaskan kebutuhan tersebut dengan cara bekerja dalam berbagai macam profesi termasuk profesi guru. Kebutuhan tersebut dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diinginkan, dicapai dan diusahakan. Oleh karena itu guru selalu terdorong untuk selalu berusaha mencapai tingkat pemenuhan kebutuhan yang diharapkan sehingga jika kebutuhan tersebut terpenuhi maka pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan pada dirinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru merupakan perasaan senang atau tidaknya guru terhadap pekerjaannya.

Menurut Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja.

11

Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya.¹² Brayfield dan Rothe juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya.¹³ Sikap terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa semakin positif penilaian tentang pekerjaan, maka semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya.

Moorse mengemukakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh.¹⁴ Sedangkan Keith Davis dan John W. Newstrom mendefinisikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.¹⁵

Menurut Jennifer dan Gareth “*job satisfaction is the collection of feelings and beliefs that people have about their current jobs. People’s levels or deegrees of job satisfaction can range from extreme satisfaction to extreme dissatisfaction*”. (Kepuasan Kerja adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan seseorang mengenai

¹¹Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2003) hal. 246

¹²Stephen P. Robbins, *Essentials of Organizational Behavior* (Prentice-Hall: New Jersey, 2000) hal. 20

¹³Mutiara S. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hal. 128

¹⁴*Ibid.*,

¹⁵Keith Davis dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1985), hal. 105

pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat dilihat dari interval sangat puas sampai sangat tidak puas)¹⁶

Dalam prakteknya tidak semua pekerjaan dapat memenuhi kepuasan dari seorang guru. Penilaian tingkat kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sesuai dengan batasan-batasan yang dibuat oleh guru masing-masing. Makin tinggi penilaian atau penghargaan terhadap pekerjaannya makin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dialami guru tersebut.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi menyebutkan kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi – segi :

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi :
 - 1) Kesempatan untuk maju
 - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasannya.¹⁷

Lebih lanjut mereka menjelaskan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja seseorang adalah :

- a. Kedudukan
- b. Pangkat dan jabatan
- c. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- d. Mutu pengawasan.¹⁸

Dalam suatu pekerjaan, guru cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan penghargaan mengenai betapa baik mereka bekerja. Selain itu,

¹⁶ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *Essential of Managing Organizational Behavior* (New Jersey: Prntice-Hall, Inc., 2000) hal. 32

¹⁷ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *op. cit.*, hal. 247

¹⁸ *Ibid.*,

para guru juga menginginkan gaji yang memadai untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Godman menyatakan kepuasan kerja terhadap gaji bukan hanya dipengaruhi oleh besarnya jumlah gaji yang diterima tetapi juga dipengaruhi oleh adanya keadilan dalam cara bagaimana gaji ditentukan.¹⁹

De Santis dan Durst mengemukakan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam 4 kelompok :

- a. *Monetary, non monetary*
- b. Karakteristik pekerjaan (*job characteristics*)
- c. Karakteristik kerja (*work characteristics*)
- d. Karakteristik individu.²⁰

Jennifer M. George and Gareth R. Jones menambahkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : “*Three main factors affect the level of job satisfaction a person experiences is personality, the work situation, and sosial influence.*” (Tiga faktor utama yang mempengaruhi tingkatan kepuasan kerja adalah : kepribadian, situasi kerja, dan pengaruh sosial)²¹

- a. Kepribadian
Kepribadian adalah yang mendorong seseorang memiliki perasaan, berpikir dan berperilaku, adalah penentu pertama dari bagaimana orang berpikir dan merasakan tentang pekerjaan mereka atau tentang kepuasan kerja. Kepribadian seseorang mempengaruhi sejauh mana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya positif atau negatif.
- b. Situasi Kerja
Sumber kepuasan kerja yang paling utama adalah situasi dari pekerjaan itu sendiri. Bagaimana seseorang melakukan tugasnya (bagaimana guru merasa tertarik atau bosan), bagaimana atasan (Kepala Sekolah) berinteraksi dengan guru, karyawan dan murid,

¹⁹ Mutiara S. Panggabean, *op.cit.*, hal. 131

²⁰ *Ibid.*, hal. 130

²¹ Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *op. cit.*, hal. 35

bagaimana keadaan sekitar tempat seseorang bekerja (contohnya adalah tingkatan kebisingan, suhu udara, dan keramaian/kepadatan) dan serta bagaimana sekolah memberikan tugasnya (banyaknya jam kerja, keamanan kerja, upah/gaji yang adil) beberapa aspek dari pekerjaan dan karyawan organisasi adalah bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

c. Pengaruh Sosial

Aspek terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengaruh sosial, atau yang mempengaruhi sikap individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Contohnya adalah seseorang yang mempunyai anggota kelompok yang kaya mungkin tidak puas dengan pekerjaannya sebagai guru sekolah dasar karena gajinya tidak mencukupi untuk memenuhi gaya hidup kelompok tersebut. Budaya seseorang dari suatu negara mempengaruhi kepuasan kerjanya. Contohnya adalah pekerja yang berasal dari Amerika yang sangat menghargai pencapaian pribadi dipastikan akan menyukai pekerjaan yang menyediakan *reward*/bonus bagi pencapaian penyelesaian tugasnya yang baik. Pekerja yang hidup pada budaya Jepang yang menghargai pekerjaan untuk semua orang mungkin tidak puas dengan pekerjaan yang mengagungkan pencapaian pribadi dan kompetisi individual.²²

Keterangan-keterangan diatas menunjukkan bahwa ada banyak faktor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Mengingat pada usia produktif manusia banyak menghabiskan waktu dalam mengejar pekerjaan yang diinginkan, berada dalam pekerjaan, dan berpikir dalam pekerjaannya. Ada beberapa teori-teori yang mengemukakan tentang bagaimana pengukuran kepuasan kerja diantaranya adalah : (1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*), (2) Teori Keadilan (*Equity Theory*), dan (3) Teori dua faktor (*Two Factor Theory*).²³

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga

²²Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, *op. cit.*, hal. 35

²³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010), hal. 856

terdapat *discrepancy*, tetapi *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan melaksanakan pekerjaannya. Perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang yang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di pekerjaan yang sama, atau di tempat lain tempat karyawan bekerja di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi apabila perbandingan itu tidak seimbang dan tidak menguntungkan maka akan timbul ketidakpuasan.

c. Teori dua faktor (*Two Factor Theory*)

Menurut teori ini kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar pekerja. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.²⁴

²⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *op. cit.*, hal. 857

Dari teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang sangat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah (1) Mendapatkan status sosial dari pekerjaannya, (2) Kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, (3) Terdapat penghargaan yang pantas terhadap pekerjaannya (upah dan gaji), (4) hubungan sosial dalam pekerjaan dan kondisi pekerjaan. Berkaitan dengan teori-teori di atas, Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia.²⁵ Sementara Blau mengemukakan bahwa selain kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia. Kepuasan kerja juga relevan terhadap penilaian prestasi kerja.²⁶

Hal ini berarti bahwa :

- a. Kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (*benefits*), insentif, atau pemberhentian, dan
- b. Kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Seseorang bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensi yang lain.²⁷

Robbins mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan yang secara mental menantang, keadilan dalam pembayaran, kondisi kerja yang mendukung dan dukungan rekan kerja.²⁸

Lawler III mengemukakan sumber kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri,

²⁵ Mutiara S. Panggabean, *op. cit.*, hal. 129

²⁶ *Ibid.*,

²⁷ *Ibid.*,

²⁸ Stephen P. Robbins, *op.cit.*, hal. 20

supervisi, promosi, kerjasama antarpekerja dan kondisi kerja.²⁹ Loadman dan Inyoung menyebutkan bahwa salah satu faktor yang diukur dalam kepuasan kerja guru adalah kondisi kerja meliputi beban kerja dan ukuran kelas.³⁰

Sejalan dengan pendapat tersebut Bert mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah hubungan antarkaryawan, kondisi kerja, serta sikap seseorang terhadap pekerjaannya.³¹

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diambil suatu konsep bahwa pada dasarnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seperti harapan terhadap pekerjaannya serta pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti hubungan sosial di tempat kerja, situasi/fasilitas kerja dan upah yang diterima.

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang adalah :

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- b. Supervisi
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Kesempatan untuk maju
- e. Gaji atau keuntungan dalam bidang keuangan seperti adanya insentif
- f. Rekan kerja

²⁹Jovita J. Moningka, “*Hubungan antara Pemahaman Kode Etik Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SD Bunda Hati Kudus Kota Wisata*”, Jurnal Psiko-Edukasi, Vol. 6 No. 1, Mei 2008, hal. 56

³⁰Kim Inyoung dan William E. Loadman, “*Predicting Teacher Job Satisfaction*”, Reseach/Technical, 1994. Hal. 13

³¹*Ibid.*,

g. Kondisi pekerjaan³²

Selain itu, dalam *Job Descriptive Index* (JDI) yang dikembangkan oleh Smith, Kendall, dan Hulin faktor penyebab kepuasan kerja adalah :

- a. Bekerja pada tempat yang tepat
- b. Pembayaran yang sesuai
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat.³³

Glison dan Durick dan Rousseau mengemukakan faktor-faktor penentu kepuasan kerja ke dalam 3 kelompok, yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi, dan karakteristik individu.³⁴

- a. Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*)
- b. Karakteristik Organisasi. Mencakup skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan.
- c. Karakteristik Individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan dan jumlah tanggungan.³⁵

Hal ini mengindikasikan bahwa jenis pekerjaan yang digeluti dapat menghasilkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Jika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya dipastikan akan berdampak pada tingginya motivasi dalam bekerja dan tingkat absensi yang baik.

Paling tidak ada tiga alasan utama mengapa kepuasan kerja terasa amat penting untuk diperhatikan

³² Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, *op. cit.*, hal. 860

³³ *Ibid.*,

³⁴ Mutiara S. Panggabean, *op. cit.* Hal. 129

³⁵ *Ibid.*,

- a. Ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tak terpuaskan lebih sering melewatkan pekerjaannya dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri.
- b. Telah diperagakan bahwa karyawan yang terpuaskan mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang.
- c. Kepuasan pada pekerjaan akan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaan.³⁶

Veithzal rivai dan Ella Jauvani menambahkan kepuasan kerja penting bagi karyawan karena :

- a. Manusia berhak diberlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan.
- b. Kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Buhler menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan.³⁷

Seorang pekerja pasti lebih memilih pekerjaan yang dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan keahliannya, sesuai dengan karakter pribadinya dan adanya penghargaan baik dalam bentuk gaji maupun dukungan dari teman sekerja. Faktor-faktor tersebut berperan besar dalam pemenuhan kepuasan kerja guru. Dengan adanya kepuasan kerja yang diharapkan semangat kerja guru akan meningkat. Untuk itu pemenuhan kepuasan kerja guru terasa amat penting bagi organisasi seperti sekolah.

2. Iklim Sekolah

Sekolah adalah suatu organisasi yang terdiri dari beberapa unsur yang saling mempengaruhi berkaitan satu sama lain.³⁸ Sekolah disebut sebagai suatu

³⁶ Abdul Latif Zagladi, "Dimensi Kepuasan Kerja PNS dan Hubungannya dengan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)", Vol. 2 No. 8, hal. 92

³⁷ Veithzal rivai dan ella jauvani, *op.cit.*, hal. 861

³⁸ Nano R. Supratman dkk, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dengan Iklim Sekolah, Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi", Vol 1 No. 1, Juni 2005, hal.52

organisasi karena adanya berbagai macam interaksi antar individu yang mengarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Interaksi tersebut terdiri dari para guru, pimpinan sekolah, staf administrasi dan peserta didik yang kesemua itu merupakan roda organisasi.³⁹ Oleh karena itu penelitian mengenai iklim sekolah banyak diserap dari iklim organisasi yang telah banyak dikemukakan para ahli.⁴⁰

Sekolah sebagai sebuah organisasi, dimana terjadi tempat untuk mengajar dan belajar serta tempat untuk menerima dan memberi pelajaran, terdapat orang atau sekelompok orang yang melakukan hubungan kerja sama, yaitu :

- a. Kepala sekolah.
- b. Kelompok guru dan tenaga fungsional lain.
- c. Kelompok tenaga administrasi/staf.
- d. Kelompok siswa atau peserta didik.
- e. Kelompok orang tua siswa.⁴¹

Menurut Weber, organisasi merupakan atau dapat disamakan dengan suatu kelompok kerja sama. Dan kelompok kerja adalah suatu tata hubungan sosial yang diatur dan dibatasi oleh berbagai peraturan. Oleh karena itu organisasi menurut weber dan pakar-pakar lain seperti Chester Barnard, Amitai Atzione, Blake dan Mouton ditandai beberapa ciri pokok yaitu :

- a. Dalam organisasi terdapat proses interaksi antarsekolompok manusia dalam mencapai tujuan.
- b. Dalam proses interaksi dalam mencapai tujuan ada pembagian tugas.
- c. Dalam organisasi terdapat aturan yang mengatur proses interaksi diantara orang-orang yang melakukan kerja sama.
- d. Di dalam organisasi terdapat hubungan yang bersifat struktur atau merupakan hubungan hirearki yang didalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja (*a hierarchy of authority*).

³⁹ Satrijo B. W. dan Supri W. U., “Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah dan Profesionalitas Guru Terhadap Kepuasan Kerja pada SMU Negeri Di Kota Madiun”, Jurnal Pendidikan, Vol. 12 No. 2, Desember 2006, hal. 166

⁴⁰ M. Dimiyati Safari, “Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Umum Negeri Di Jakarta Timur”, Forum Pendidikan, Vol. 29 No. 2, April 2004, hal.117

⁴¹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010) hal. 136

e. Di dalam organisasi terdapat komunikasi dan terdapat insentif.⁴²

Sedangkan kajian iklim sekolah di Indonesia mulai dikenal sejak pemerintah melakukan rintisan implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (MPMBS).

Ada sembilan fungsi MPMBS yang didesentralisasikan ke sekolah yaitu (1) proses belajar mengajar, (2) perencanaan dan evaluasi program sekolah, (3) pengelolaan kurikulum, (4) pengelolaan ketenagaan, (5) pengelolaan peralatan dan perlengkapan, (6) pengelolaan keuangan, (7) pelayanan siswa, (8) hubungan sekolah-masyarakat, (9) pengelolaan iklim sekolah (Depdiknas, 2002).⁴³

Dari sembilan fungsi tersebut, dapat diketahui bahwa iklim sekolah merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan mutu manajemen sekolah yang baik. Hal ini penting diperhatikan mengingat sekolah merupakan lembaga yang tujuannya menghasilkan manusia-manusia terdidik yang berkualitas. Dengan pengelolaan iklim sekolah yang baik maka suasana pembelajaran yang kondusif akan tercapai sehingga dapat menumbuhkembangkan tingkat prestasi kerja guru maupun siswa.

Secara khusus Hoy dan Miskell menyebutkan bahwa iklim sekolah adalah produk akhir dari interaksi antar kelompok peserta didik di sekolah, guru-guru dan para pegawai tata usaha yang bekerja untuk mencapai keseimbangan antara dimensi organisasi (sekolah) dengan dimensi individu.⁴⁴

⁴² *Ibid.*, hal. 145

⁴³ Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004) hal. 176

⁴⁴ Hadiyanto, *op. cit.*, hal.177

Hoy dan Miskel juga menjelaskan bahwa iklim organisasi sekolah mempunyai pengaruh yang kuat terhadap perilaku organisasi sedangkan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dalam pengembangan kepribadian sekolah.⁴⁵ Hampir senada dengan pendapat diatas, Stupak menyatakan fungsi pemimpin adalah menciptakan suasana (*atmosphere*) dan iklim dimana para pegawai dapat berkembang.⁴⁶ Dalam kaitannya dengan kualitas hubungan pemimpin dan bawahan yang menggambarkan iklim organisasi penelitian Fidler (1991) menemukan jika hubungan pemimpin dan bawahan baik maka pemimpin lebih mudah memberikan pengaruh dan otoritas daripada jika hubungan pemimpin dan bawahan kurang baik.⁴⁷

Menurut Getzels dan Cuba Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi dibagi dalam 3 kategori :

- a. Gaya kepemimpinan nomotetis, yang mementingkan tuntutan kelembagaan.
- b. Gaya kepemimpinan ideografis, yang mengutamakan tuntutan pribadi pemegang jabatan.
- c. Gaya kepemimpinan transaksional, yang dengan tegas memperhatikan tuntutan kelembagaan tetapi juga memperhatikan kebutuhan-kebutuhan individu anggota organisasi, dan secara efektif berusaha mengurangi atau mengatasi konflik yang muncul.⁴⁸

Sementara Halpin dan Croft kmenyatakan untuk mengukur iklim sekolah dapat dilihat dari hubungan dengan guru dan hubungan dengan kepala sekolah yang tercantum dalam *Organization Climate Description Questionnaire* (OCDQ).

⁴⁵ Satrijo B.W dan Supri W.U., *op. cit.*, hal. 167

⁴⁶ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010) hal.144

⁴⁷ *Ibid.*,

⁴⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994) hal. 275

Dalam OCDQ Halphin dan Croft menyebutkan 6 dimensi iklim sekolah diantaranya :

- a. Dukungan kepala sekolah yang merefleksikan perhatian terhadap guru seperti kepala sekolah mendengarkan dan bersikap terbuka terhadap saran guru.
- b. Pengarahan kepala sekolah seperti kepala sekolah mengontrol kegiatan sekolah dan guru pada langkah-langkah tertentu.
- c. Pembatasan kepala sekolah seperti kepala sekolah membebani guru dengan pekerjaan administrasi, rapat komite serta rutinitas pekerjaan guru.
- d. Hubungan dengan rekan sekerja seperti saling mendukung dan profesional dalam berinteraksi satu sama lain.
- e. Keintiman guru yang merefleksikan keterdukungan sekolah, guru dapat memahami satu sama lain, rekan dekat dan kerjasama guru.
- f. Perilaku guru yang tidak peduli yang merefleksikan tidak saling pengertian dan hanya fokus pada kegiatan profesional.⁴⁹

Penelitian iklim sekolah oleh Hoy dan Fieldman mengemukakan 7 dimensi dalam mengukur iklim sekolah diantaranya :

- a. Integritas institusi yang mendeskripsikan sekolah tidak rentang terhadap kepentingan pribadi dari komunitas. Sekolah mampu mengatasi dengan baik kekuatan destruktif dari luar.
- b. Pengaruh Kepala Sekolah meliputi kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi tindakan atasan/pengawas dimana kepala sekolah mampu mempengaruhi tindakan atasan/pengawas untuk kepentingan guru.
- c. Keramahan dimana kepala sekolah bersikap bersabat, terbuka dan mendukung.
- d. Struktural yang aktif dimana kebiasaan kepala sekolah dalam tugas dan orientasi pada hasil.
- e. Dukungan Sumber dimana situasi sekolah mendukung perlengkapan kelas dan tersedia serta mudah didapat.
- f. Semangat meliputi kepercayaan, percaya diri, antusiasme dan hubungan kekerabatan diantara guru-guru. Guru-guru merasa nyaman satu sama lain.
- g. Penekanan akademik dimana sekolah menekankan pada standar prestasi. Standar tinggi namun tercapai oleh siswa, guru percaya pada kemampuan siswa untuk meraihnya, kerja keras dan saling menghormati dalam pencapaian prestasi siswa.⁵⁰

⁴⁹Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory, Research and Practise* (New York: McGraw-Hill, 2005) hal. 187

⁵⁰*Ibid.*, hal. 191

Sergiovanni dan Starratt yang mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan karakteristik yang ada yang menggambarkan ciri-ciri psikologis dari suatu sekolah tertentu, yang membedakan suatu sekolah dari sekolah yang lain.⁵¹ B.H Gilmer mendefinisikan *climate as "those characteristics that distinguish the organization from other organizations and that influence the behavior of people in the organizations"*.⁵² Artinya iklim adalah karakteristik yang membedakan organisasi dengan organisasi lain yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang di dalam organisasi.

Sementara Litwin dan Stringer mengatakan bahwa iklim sekolah merupakan efek subyektif yang dirasakan (*percieved subjective effect*) dari sistem formal, gaya informal dari manajer, dan faktor penting yang lain dari lingkungan pada sikap (*attitude*), kepercayaan (*beliefs*), nilai (*values*) dan motivasi (*motivation*) orang-orang yang bekerja pada suatu lembaga tertentu (sekolah).⁵³

Selanjutnya Litwin dan Stringer memberikan dimensi iklim organisasi yaitu :

- a. Rasa tanggung jawab.
- b. Standar atau harapan tentang kualitas pekerjaan.
- c. Ganjaran atau reward.
- d. Rasa persaudaraan.
- e. Semangat tim.⁵⁴

Dalam lingkup organisasi Newel berpendapat iklim mencakup keseluruhan sistem kejiwaan dari kelompok manusia atau organisasi yang meliputi perasaan dan sikap terhadap sistem, sub-sistem, suprasistem atau sistem lain dari perorangan, tugas-tugas, prosedur dan konseptualisasi.⁵⁵

Hillriegeer dan Slocum menyatakan iklim organisasi adalah suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi,

⁵¹ Hadiyanto, *op. cit.*, hal. 178

⁵² Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *op.cit.*, hal. 185

⁵³ Hadiyanto, *op.cit.*, hal. 179

⁵⁴ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002) hal. 83

⁵⁵ Nano R. Supratman dkk, *loc.cit.*

yang bisa disebabkan oleh cara-cara organisasi atau subsistem, terhadap anggota dan lingkungannya.⁵⁶

Andrews mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu kualitas internal dari sebuah organisasi menentukan kualitas kerja sama, pengembangan organisasi, besarnya dedikasi dan komitmen terhadap tujuan organisasi.⁵⁷ Croft juga menambahkan iklim organisasi merupakan persepsi anggota terhadap lingkungan kerja secara umum, yang dipengaruhi oleh organisasi formal, organisasi informal, kepribadian partisipan, dan kepemimpinan organisasi.⁵⁸

Iklim organisasi juga merupakan persepsi seseorang terhadap lingkungan kerjanya seperti yang diungkapkan oleh Menurut Higgins iklim organisasi merupakan gambaran pada persepsi personel organisasi yang diinginkan serta lingkungan sosialnya.⁵⁹ Keith Davis mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The human environment within an organization’s employees do their work*” (lingkungan manusia yang ada atau dihadapi manusia dalam suatu organisasi kerja).⁶⁰

Payne dan Pugh mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap tingkah laku dan perasaan anggota terhadap suatu sistem sosial.⁶¹ McEvoy mendefinisikan *state that school climate refers to the attitudes, beliefs, values and norms that underlie the instructional practices and the operation of a*

⁵⁶ Arni Muhammad, *loc. cit.*

⁵⁷ Syaiful Sagala, *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2008) hal. 130

⁵⁸ *Ibid.*,

⁵⁹ Satrijo B.W. dan Supri W.U., *loc.cit.*

⁶⁰ Nano R. Supratman dkk, *loc.cit.*

⁶¹ Arni Muhammad, *op. cit.*, hal. 82

school.⁶² Artinya adalah iklim sekolah mengacu pada sikap, kepercayaan, nilai dan norma yang mendasari praktek instruksional dan operasi dari sekolah.

Reichers dan Schneider menyatakan *climate is widely defined as the shared perception of the ways things are around here*. *More specifically, climate is shared perceptions of organizational policies, practices and procedures, both formal and informal*.⁶³

Artinya iklim secara luas diartikan sebagai suatu persepsi yang berada disekitar kita. Secara lebih spesifik iklim adalah persepsi mengenai peraturan organisasi, praktek dan prosedur, baik formal maupun informal. Thornton dan Daugherty menyatakan *school climate as a set of shared values, interpretations and similar definitions of purpose*.⁶⁴ Artinya adalah iklim sekolah sebagai nilai-nilai yang sama, interpretasi dan definisi yang sama dari tujuan.

Kopelman *et al* mendeskripsikan iklim sekolah adalah *The shared perceptions of organisational policies, practices and procedures enable individuals to make sense of ambiguous and conflicting organisational stimuli and cues, predict outcomes and gauge the appropriateness of their organisational activities*.⁶⁵ Artinya persepsi bersama mengenai peraturan organisasi, praktek dan prosedur yang memungkinkan individu untuk merasakan kerancuan dan konflik organisasi dan isyarat, memprediksi hasil dan mengukur kesesuaian kegiatan organisasi.

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut menggambarkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi personel yang ada dalam suatu organisasi mengenai kualitas dari lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkah laku mereka. Kualitas organisasi tersebut dapat dilihat dari nilai umum, norma,

⁶² Karen Milner dan Harriet Khoza, *A comparison of teacher stress and school climate across schools with different matric success rates*, *South African Journal of Education*, Vol. 28, 2008, hal. 158

⁶³*Ibid.*,

⁶⁴*Ibid.*,

⁶⁵*Ibid.*,

sikap, dan tingkah laku dari para anggota terhadap lingkungan organisasi kerja. Iklim organisasi di dalam sekolah dapat menyenangkan dapat pula tidak menyenangkan. Iklim organisasi yang berkualitas adalah iklim organisasi yang dapat memenuhi keinginan/harapan dari masing-masing anggota di dalam lingkungan organisasi kerja.

Menurut Halpin dan Don B. Croft, dalam bukunya "*The Organizational Climate of Schools*" mengemukakan iklim organisasi sekolah dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Iklim Terbuka

Melukiskan organisasi penuh semangat dan daya hidup; memberikan kepuasan pada anggota kelompok dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Tindakan-tindakan pimpinan lancar dan serasi, baik dari kelompok maupun pimpinan. Para anggota kelompok mudah memperoleh kepuasan kerja karena dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sementara kebutuhan pribadi terpenuhi. Ciri utama iklim organisasi demikian adalah adanya "kewajaran" tingkah laku semua anggota.

b. Iklim Bebas

Melukiskan suasana organisasi, dimana tindakan kepemimpinan justru muncul pertama-tama dari kelompok. Pemimpin sedikit melakukan pengawasan; semangat kerja pertama muncul karena hanya untuk memenuhi kepuasan pribadi. Sedangkan kepuasan kerja juga muncul, hanya saja kadarnya kecil sekali. Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah kepuasan yang ditimbulkan oleh karena kegiatan tertentu dapat diselesaikan.

c. Iklim Terkontrol

Bercirikan "impersonal" dan sangat mementingkan tugas, sementara kebutuhan anggota organisasi tidak diperhatikan. Dan anggota kelompok sendiri pada akhirnya hanya memperhatikan tugas-tugas yang ditetapkan pimpinan (karena takut, terpaksa, dan lain sebagainya) sedangkan perhatian yang ditujukannya pada kebutuhan pribadi relatif kecil. Semangat kerja kelompok memang tinggi, namun mencerminkan adanya pengorbanan aspek kebutuhan manusiawi. Ciri khas iklim demikian adalah adanya ketidakwajaran tingkah laku karena kelompok hanya mementingkan tugas-tugas.

d. Iklim Familiar (kekeluargaan)

Suatu iklim yang terlalu bersifat manusiawi, dan tidak terkontrol. Para anggota hanya berlomba-lomba untuk memenuhi tuntutan pribadi mereka, namun sangat sedikit perhatian pada penyelesaian tugas dan kontrol sosial yang ada kurang diperhatikan. Sejalan

dengan itu, semangat kerja kelompok sebenarnya tidak begitu tinggi, karena kelompok mendapat kepuasan yang sedikit dalam penyelesaian tugas-tugas. Tingkah laku demikian pun sebetulnya tidak wajar pula.

e. Iklim Keayahan (*paternal climate*)

Organisasi demikian bercirikan adanya penekanan bagi munculnya kegiatan kepemimpinan dari anggota organisasi. Kepala sekolah biasanya berusaha menekan atau tidak menghargai adanya inisiatif yang muncul dari orang yang dipimpinnya. Kecakapan-kecakapan yang dimiliki kelompok tidak dimanfaatkannya untuk melengkapi kemampuan kerja kepala sekolah. Sejalan dengan itu banyak tindakan-tindakan kepemimpinan yang tidak dijalankan. Dalam iklim yang demikian pun sedikit kepuasan yang diperoleh bawahan, baik yang bertalian dengan hasil kerja maupun kebutuhan pribadi. Sehingga semangat kerja kelompok organisasi juga akan rendah.

f. Iklim Tertutup

Para anggota biasanya bersikap acuh tak acuh atau masa bodoh. Organisasi tidak maju, semangat kerja kelompok rendah, karena para anggota disamping tidak memenuhi tuntutan pribadi, juga tidak dapat memperoleh kepuasan dari hasil karya mereka. Tingkah laku anggota dalam iklim organisasi demikian juga “tidak wajar” dalam arti kenyataannya organisasi seperti mundur.⁶⁶

Dapat disimpulkan bahwa Iklim organisasi (sekolah) yang baik adalah iklim organisasi (sekolah) yang sifatnya terbuka. Adanya sinergi yang saling mendukung antara pimpinan dan bawahan akan menimbulkan semangat serta memberikan kepuasan kerja yang berimbas pada kinerja guru yang baik. Campbell menyatakan bahwa lebih positif iklim organisasi maka akan semakin produktif organisasi, hal ini tidak hanya menguntungkan bagi organisasi tetapi juga penting bagi kehidupan manusia dalam organisasi.⁶⁷

Menurut Tagur dan Litwin iklim organisasi sekolah adalah suatu istilah besar tentang persepsi guru-guru mengenai lingkungan kerja sekolah yang dipengaruhi oleh organisasi formal, kepribadian organisasi dan kepemimpinan organisasi.⁶⁸

⁶⁶Burhanuddin, *op. cit.*, hal. 273

⁶⁷Arni Muhammad, *op. cit.*, hal. 85

⁶⁸Satrijo B.W. dan Supri W.U., *loc.cit.*,

Steers mengungkapkan bahwa iklim organisasi dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi, yakni sifat dan ciri organisasi yang mempengaruhi perilaku organisasi.⁶⁹

Sementara itu dimensi umum iklim sekolah yang dikemukakan oleh Moos, yaitu dimensi hubungan (*relationship*), dimensi pertumbuhan pribadi (*personal growth/development*), dan dimensi perubahan dan perbaikan sistem (*system maintenance and change*).⁷⁰ Di samping itu, Arter menambahkan satu dimensi lagi dalam rangka melengkapi dimensi-dimensi yang telah dikemukakan oleh Moos, yaitu dimensi lingkungan fisik (*physical environment*).⁷¹

a. Dimensi Hubungan

Dimensi hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan personalia yang ada di sekolah seperti kepala sekolah, guru dan peserta didik, saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas. Moos (1979) mengatakan bahwa dimensi ini mencakup aspek afektif dari interaksi antara guru dengan guru dan antara guru dan personalia sekolah lainnya dengan kepala sekolah. Skala-skala (*scales*) yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah dukungan peserta didik (*student support*), afiliasi (*affiliation*), keretakan (*disengagement*), keintiman (*intimacy*), kedekatan (*closeness*), keterlibatan (*involvement*).

b. Dimensi Pertumbuhan/Perkembangan Pribadi

Dimensi pertumbuhan pribadi yang disebut juga dimensi yang berorientasi pada tujuan membicarakan tujuan utama sekolah dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi diri guru untuk tumbuh dan berkembang. Skala-skala iklim sekolah yang dapat dikelompokkan ke dalam dimensi ini diantaranya adalah minat profesional (*professional interest*), halangan (*hindrance*), kepercayaan (*thrust*), standar prestasi (*achievement standard*) dan orientasi pada tugas (*task orientation*).

⁶⁹ *Ibid.*,

⁷⁰ Hadiyanto, *op. cit.*, hal. 179

⁷¹ *Ibid.*,

c. Dimensi Perubahan dan Perbaikan Sistem

Dimensi ini membicarakan sejauh mana iklim sekolah mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan. Skala-skala iklim sekolah yang termasuk dalam dimensi ini diantaranya adalah kebebasan staf (*staff freedom*), partisipasi dalam pembuatan keputusan (*participatory decision making*), inovasi (*innovation*), tekanan kerja (*work pressure*), kejelasan (*clarity*) dan pengawasan (*control*).

d. Dimensi Lingkungan Fisik

Dimensi ini membicarakan sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah dapat mendukung harapan pelaksanaan tugas. Skala-skala yang termasuk dalam dimensi ini adalah kelengkapan sumber (*resource adequacy*), dan kenyamanan lingkungan (*physical comfort*).⁷²

The Charles F. Kettering Ltd. School Climate Profile is also widely used to measure the school climate. The general climate factors, is comprised of the following eight subscales :

- a. Respect*
- b. Trust*
- c. High morale*
- d. Opportunity for input*
- e. Continuous academic & social growth*
- f. Cohesiveness*
- g. School renewal*
- h. Caring*⁷³

Artinya adalah faktor umum dari iklim sekolah terdiri dari 8 skala : (1)

Penghormatan, (2) Kepercayaan, (3) Semangat tinggi, (4) Kesempatan untuk berpendapat, (5) Pertumbuhan sosial akademik yang berkesinambungan, (6) Kekompakan, (7) Perbaikan sekolah, dan (8) Perhatian.

Sementara Darrel L. Fisher dan Barry J. Fraser mengemukakan 8 skala dalam mengukur iklim sekolah yaitu :

- a. Dukungan siswa meliputi adanya hubungan baik antara guru dan siswa dan siswa mempunyai tanggung jawab akan dirinya sendiri.

⁷² *Ibid.*,

⁷³ Marshall, M.L., *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences* (Georgia University, 2004)

- b. Afiliasi meliputi guru yang dapat saling membantu, memberikan saran-saran yang membangun dan perasaan diterima oleh rekan sekerja.
- c. Minat profesional meliputi guru mendiskusikan permasalahan profesi, menunjukkan ketertarikan dalam pekerjaannya terlebih pada pengembangan profesi.
- d. Kebebasan staf meliputi guru bebas menetapkan aturan, prosedur dan dalam supervisi untuk meyakinkan kepatuhan aturan.
- e. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan meliputi guru-guru mendapatkan kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.
- f. Inovasi dimana sekolah dapat menerima perubahan dan percobaan dalam menumbuhkan kelas yang terbuka.
- g. Kelengkapan sumber dimana adanya dukungan personil, fasilitas, keuangan, peralatan dan sumber tersedia dan lengkap.
- h. Beban kerja meliputi sejauh mana tekanan kerja mendominasi lingkungan sekolah.⁷⁴

Beberapa penelitian terdahulu juga mengungkapkan hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Steer menggunakan konsep iklim organisasi (sekolah) dengan kepuasan kerja karyawan (guru).⁷⁵ Dari hasil penelitian Stinnett melaporkan bahwa terdapat korelasi tinggi antara kondisi kerja yang kondusif (secara luas disebut sebagai iklim organisasi) dengan tingkat kepuasan kerja.⁷⁶

Hasil penelitian Hoy dan Miskel yang mengungkapkan bahwa dalam sekolah yang iklimnya terbuka terdapat guru-guru lebih setia dan puas terhadap iklim organisasi sekolah.⁷⁷

Kanner menyatakan *the teacher who work under principals in open schools express greater confidence in their own and the school's effectiveness,*

⁷⁴L. Fisher dan J. Fraser, "Validity and Use of School-Level Environment Questionnaire" (Boston: American Educational Research Association, 1990)

⁷⁵M. Dimiyati Safari, *op. cit.*, hal.119

⁷⁶Satrijo B. W. Dan Supri W. U., *op.cit.*, hal. 171

⁷⁷*Ibid.*,

*Such principals more loyal and satisfied teacher.*⁷⁸ Artinya adalah seorang guru yang bekerja dibawah pimpinan dalam iklim sekolah terbuka mengekspresikan guru yang lebih percaya diri dan keefektifan sekolah, seperti kesetiaan pimpinan dan kepuasan guru.

Gorton berpendapat bahwa terciptanya iklim organisasi yang akomodatif menimbulkan kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan di sekolah.⁷⁹

Sementara Taylor dan Tashakkori *found that a positive school climate is associated with increased job satisfaction for school personnel.*⁸⁰ Artinya adalah iklim sekolah yang positif berkaitan dengan kepuasan kerja dari personil sekolah.

Sementara beberapa penelitian di Indonesia juga menunjukkan bahwa iklim organisasi (sekolah) dapat ikut serta menentukan kepuasan kerja karyawan (guru). Baedhowi menunjukkan bahwa pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 0.356.⁸¹ Penelitian Mufidayati juga menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di SD Islam Terpadu Nurul Fikri.⁸²

⁷⁸ Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *op.cit.*, hal. 189

⁷⁹ Satrijo B.W. dan Supri W.U, *op.cit.*, hal. 165

⁸⁰ Marshall, M.L., *op.cit.*

⁸¹ Hadiyanto, *op. cit*, hal.184

⁸² *Ibid.*,

B. Kerangka Berpikir

faktor dominan dalam peningkatan kualitas pendidikan agar dapat menciptakan sumber daya yang berkualitas adalah dengan memperhatikan peningkatan fasilitas sarana dan prasarana lembaga pendidikan, kualitas materi pelajaran yang sesuai dengan perkembangan zaman dan peningkatan kualitas profesionalisme guru. Salah satu cara yang dapat menunjang peningkatan kualitas profesional guru menjadi lebih baik adalah dengan memaksimalkan kepuasan kerja dari guru. Pemenuhan kepuasan kerja merupakan bagian penting bagi seorang guru karena akan mempengaruhi perilaku guru dalam bekerja.

Dalam dunia pendidikan, penelitian kepuasan kerja banyak mengambil fokus pada kepuasan kerja yang dialami oleh seorang guru. Secara umum Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya yang dapat terjadi dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja guru didasarkan oleh adanya harapan yang diinginkan oleh seorang guru dari pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh para guru akan berdampak positif dalam perilaku mereka dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang dialami oleh guru akan berdampak pada perilaku seperti semangat kerja, disiplin dan kinerja yang baik dari seorang guru. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja guru antara lain gaji yang didapatkan, rekan kerja sesama guru, atasan atau kepala sekolah, lingkungan kerja, serta adanya kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya untuk kemajuan pribadinya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah iklim sekolah. Definisi Iklim sekolah banyak dikaitkan dengan iklim organisasi, hal ini dikarenakan sekolah merupakan organisasi yang bertujuan untuk mencerdaskan peserta didik dengan proses belajar mengajar. Iklim sekolah merupakan persepsi guru terhadap situasi lingkungan kerjanya meliputi aspek psikologis dan fisik. Aspek psikologis meliputi keterlibatan anggota yang ada di dalam lingkungan sekolah untuk saling mendukung dan membantu. Aspek fisik meliputi sejauh mana lingkungan fisik seperti fasilitas sekolah, buku-buku sumber, dan media pembelajaran dapat mendukung pekerjaan guru dalam proses belajar mengajar. Jika aspek psikologis dan aspek fisik tersebut dapat saling mendukung maka akan menciptakan iklim sekolah yang kondusif.

Iklim sekolah kondusif akan memberikan semangat dan daya hidup, serta memberikan kepuasan kepada para anggota kelompok pada lingkungan kerjanya. Iklim sekolah kondusif dapat membuat hubungan baik diantara personel sekolah. Semakin baik iklim sekolah maka akan semakin maksimal kepuasan kerja yang dialami guru. Sebaliknya, semakin buruk iklim sekolah maka akan menurunkan kepuasan kerja guru.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Terdapat hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru”.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan, fakta, dan teori-teori yang peneliti rumuskan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang valid (sahih, benar, tepat) dan reliabel (dapat diandalkan atau dapat dipercaya), untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah iklim sekolah (*school climate*) sebagai variabel X sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja guru (*teacher job satisfaction*) yang dirasakan oleh guru sebagai variabel Y.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) Jurusan Akuntansi di Jakarta pusat. Penentuan objek penelitian tersebut didasarkan pada pertimbangan keterjangkauan tempat serta objek yang diteliti *representative* sehingga memudahkan proses penelitian.

Waktu penelitian berlangsung selama bulan Februari 2012 sampai dengan Juni 2012, dimana waktu tersebut merupakan waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode penelitian survey mengilustrasikan prinsip-prinsip penelitian korelasional dan melengkapi dengan cara yang tepat dan efektif untuk mendeskripsikan pemikiran, pendapat, dan perasaan orang.⁸³

Dengan pendekatan korelasional, dapat dilihat seberapa besar hubungan antara dua variabel, variabel bebas yang mempengaruhi yaitu iklim sekolah (*school climate*) diberi simbol X dengan variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru (*teacher job satisfaction*) diberi simbol Y.

D. Populasi dan Teknik Pengumpulan Sampel

Populasi adalah “wilayah generalisasi dimana terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.⁸⁴ Sedangkan sampel adalah “sebagian yang diambil dari populasi dengan menggunakan cara-cara tertentu”.⁸⁵

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada Sekolah Menengah Kejuruan di Jakarta Pusat yang terakreditasi A berjumlah 122 guru.

⁸³Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 39

⁸⁴Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 54

⁸⁵Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 161

Sedangkan populasi terjangkaunya adalah guru pada Sekolah Menengah Kejuruan yang berakreditasi A di Jakarta Pusat yang mengajar pada Jurusan Akuntansi yang berjumlah 54 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diambil dari populasi adalah 48 guru. Berdasarkan pada penentuan jumlah sampel dengan tabel *Isaac Michael* dengan taraf kesalahan 5%.⁸⁶

E. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi atau hubungan antar variabel di dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian. Dalam penelitian ini digunakan konstelasi dalam studi korelasi sebagai berikut. :



Keterangan :

Variabel X	= Iklim Sekolah
Variabel Y	= Kepuasan Kerja Guru
—————→	= Arah Hubungan

⁸⁶Riduwan, *op.cit.*, hal. 65

Dari arah hubungan dua variabel X dan Y diatas terdapat hubungan antara variabel terikat (Y) yaitu Kepuasan kerja yang dialami guru yang dipengaruhi oleh variabel (X) yaitu iklim sekolah.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer, baik variabel X atau variabel independen dan variabel Y atau variabel dependen. Data primer yang digunakan adalah berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden.

1. Iklim Sekolah

a. Definisi Konseptual

Iklim sekolah adalah efek subjektif yang dirasakan oleh guru dari suasana lingkungan sekolah seperti kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antarguru, hubungan dengan peserta didik dan lingkungan fisik sekolah.

b. Definisi Operasional

Iklim sekolah diukur dengan kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert*, yang mencerminkan indikator kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antarguru, hubungan peserta didik dan lingkungan fisik sedangkan subindikator meliputi dukungan kepala sekolah, keterbukaan kepala sekolah, rasa saling membantu, antusiasme guru dalam profesi, rasa saling menerima

dan menghargai, disiplin siswa, kepercayaan guru terhadap siswa, rasa saling menghormati, kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen iklim sekolah terdiri dari indikator kepemimpinan kepala sekolah, hubungan antarguru, hubungan dengan peserta didik dan fasilitas sekolah. Dengan subindikator dukungan kepala sekolah, keterbukaan kepala sekolah, rasa saling membantu, antusiasme guru dalam profesi, rasa saling menerima dan menghargai, disiplin siswa, kepercayaan guru terhadap siswa, rasa saling menghormati, kelengkapan sumber dan kenyamanan lingkungan.

Tabel III.1

Kisi-kisi Instrumen Iklim Sekolah

Indikator	SubIndikator	Butir Uji Coba	Butir Final
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Dukungan Kepala Sekolah 2. Keterbukaan Kepala Sekolah	1, 11, 21 2, (12), 22*	1, 9,18 2, (10)
Hubungan Antarguru	1. Saling membantu 2. Antusiasme dalam profesi 3. Rasa saling menerima dan menghargai	3, 13, (23)* 4, 14, (24)* 5*, 15*,(25)	3, 11 4, 12 (19)
Hubungan dengan Peserta didik	1. Disiplin siswa 2. Kepercayaan guru terhadap siswa 3. Rasa saling menghormati	6, 16, (26)* 7*, 17, 27 8, 18, (28)	5, 13 14, 20 6, 15,(21)
Fasilitas Sekolah	1. Kelengkapan Sumber 2. Kenyamanan lingkungan	9, 19, (29) 10, 20,(30)*	7, 16,(22) 8, 17,

*) butir pernyataan yang didrop

() butir pernyataan negatif

Untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan. Setiap jawaban 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.2

Skala Penelitian Variabel X (Iklim Sekolah)

No	Kategori Jawaban	Item Positif (+)	Item Negatif (-)
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

2. Kepuasan Kerja Guru

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja guru adalah perasaan puas atau tidak seorang guru pada sikap terhadap pekerjaan, kondisi kerja dan upah/gaji.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner menggunakan model skala *Likert* yang mencerminkan indikator kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan upah/gaji. Sub indikator dari kepuasan

kerja antara lain perasaan terhadap pekerjaan, ketercapaian harapan, keyakinan terhadap pekerjaan, penyesuaian diri/adaptasi, supervisi/pengawasan, kerja sama antarpekerja, beban kerja, kesempatan untuk maju, perasaan adil, insentif yang diterima, dan perasaan layak/pantas.

c. Kisi-kisi Instrument

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja merupakan gambaran soal yang akan diberikan kepada responden yang terdiri dari 3 indikator yaitu sikap terhadap pekerjaan, kondisi kerja dan upah/gaji. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel III.3

Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Guru

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba	Butir Final
Sikap terhadap Pekerjaan	1. Perasaan terhadap pekerjaan	1,13,25	1, 8, 18
	2. Ketercapaian harapan	2, 14, 26	2, 9, 19
	3. Keyakinan terhadap pekerjaan	3, 15*, 27	3, 20
	4. Penyesuaian diri/ adaptasi	4*, 16*, 28	21
Kondisi Kerja	1. Supervisi/Pengawasan	5, 17, 21	4, 10, 14
	2. Kerja sama antar pekerja	6, 18, 29	5, 11, 22
	3. Beban kerja	7*, 19, 30	12, 23
	4. Kesempatan untuk maju	8, 9, 20	6, 7, 13
Gaji/Upah	1. Rasa Adil	10*, 22	15
	2. Insentif yang diterima	11*, 23	16
	3. Rasa pantas/layak	12*, 24	17

*) butir pernyataan didrop

Untuk mengisi kuesioner dengan menggunakan model skala *Likert* dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pertanyaan. Setiap jawaban 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya.

Tabel III.4

Skala Penelitian Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

No	Kategori Jawaban	Skor
1	Sangat Puas	5
2	Puas	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Puas	2
5	Sangat Tidak Puas	1

3. Kalibrasi (uji coba) Instrumen

a. Pengujian Validitas

Validitas menurut arikunto adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan data kesahihan suatu instrumen.”⁸⁷ Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Proses Validasi untuk variabel X dan Y dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validasi butir dengan

⁸⁷Riduwan, *op. cit.*, hal. 109

menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrument.⁸⁸

$$r_{it} = \frac{x_i \cdot x_t}{\sqrt{x_i^2 \cdot x_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = Jumlah koefisien korelasi antar skor butir dan skor total

x_i = Deviasi skor x_i

x_t = Deviasi skor x_t

Kriteria batas minimum pernyataan valid adalah $r_{tabel} = 0,361$ untuk $\alpha = 0,05$ kaidah keputusan : jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti valid sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti tidak valid.

b. Perhitungan Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran ketetapan dan konsistensi suatu tes pengujian terhadap responden. Perhitungan reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha*⁸⁹ yaitu :

$$r_{it} = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan :

r_{it} = Koefisien reliabilitas tes

⁸⁸Djaali dan pudji mulyono, *pengukuran dalam bidang pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo, 2008), hal. 86

⁸⁹Riduwan, *op.cit.*, hal. 125

- k = Jumlah Item
 s_i = Varians skor butir
 S_t = Varians skor total

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor (variabel X) dengan variabel kriterium (variabel Y).⁹⁰ Persamaan regresi dicari dengan rumus :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana harga a dan b dapat dihitung sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

\hat{Y} : Variabel terikat yang diprediksikan

⁹⁰ Husnaini Usman dan Purnomo S., *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008) hal. 216

- X : Variabel bebas
 Y : Variabel terikat
 $\sum X$: Jumlah skor dalam sebaran X
 $\sum Y$: Jumlah skor dalam sebaran Y
 a : Nilai intercept (konstant)
 b : Koefisien arah regresi
 n : Jumlah sampel

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah :

$$L_{hitung} = |F(Z_i) - S(Z_i)|^{91}$$

Keterangan :

L_{hitung} = Harga mutlak terbesar

$F(Z_i)$ = Peluang angka baku

$S(Z_i)$ = Proporsi angka baku

Hipotesis yang digunakan :

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_a : Galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriterian pengujian :

⁹¹Sudjana, *op.cit.*, hal. 466

- a. H_0 diterima jika $L_{hitung} < L_{tabel}$, maka regresi Y atas X berdistribusi normal maka H_0 diterima.
- b. H_0 ditolak jika $L_{hitung} > L_{tabel}$, maka regresi Y atas X berdistribusi tidak normal maka H_0 ditolak.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut garis lurus (linier atau tidak), dengan kriteria pengujian berbentuk regresi linier apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Adapun perhitungan linearitas adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{s^2_{TC}}{s^2_E} \quad 92$$

Hipotesis Statistik :

H_0 : $Y = \alpha + \beta X$, model regresi linear

H_a : $Y \neq \alpha + \beta X$, model tidak linier

Kriteria Pengujian :

jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan tidak linier

jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linier

Perhitungan dilakukan dengan menggunakan tabel ANAVA untuk uji keberartian dan linearitas regresi.

⁹²*Ibid.*, hal. 332

3. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan dengan mencari koefisien korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat koefisien korelasi antar variabel

X = Jumlah skor dalam sebaran X (iklim sekolah)

Y = Jumlah skor dalam sebaran Y (kepuasan kerja guru)

$\sum X$ = Jumlah seluruh skor X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh skor Y

XY = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y yang berpasangan

n = Banyaknya data⁹³

Hipotesis Statistik :

H_0 : $r = 0$, berarti tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y

H_a : $r \neq 0$, berarti terdapat hubungan antara variabel X dan Y

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima, jika $r_{xy} = 0$

H_0 ditolak, jika $r_{xy} > 0$

⁹³*Ibid.*, hal. 369

b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel X dan Y terdapat hubungan keberartian yang signifikan atau tidak. Pengujian keberartian hubungan antara variabel X dan Y digunakan uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}^{94}$$

Keterangan :

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel data

Untuk taraf nyata 0,05 (5%) kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$

$H_a : p > 0$

H_0 : Ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_0 : Diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Hal ini dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat

⁹⁴ Riduwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 81

kebebasan (dk) = n-2. Koefisien korelasi signifikan jika berhasil menolak H_0 . Tetapi jika H_0 diterima maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan Y.

c. Koefisien Determinasi

Setelah kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis diketahui, maka langkah selanjutnya adalah menentukan besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan mengkuadratkan r_{xy} yang diperoleh kemudian penafsirannya dinyatakan dalam prosentase, dengan rumus :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi *product moment*⁹⁵

⁹⁵ *Ibid.*,

BAB IV

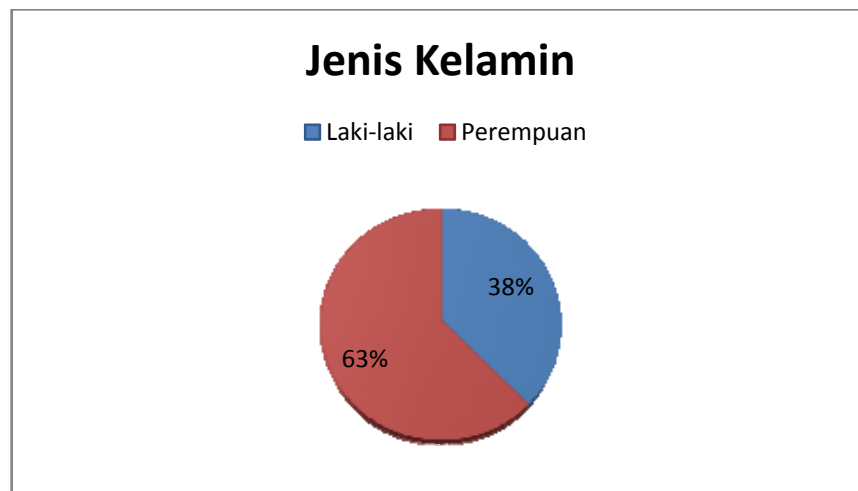
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

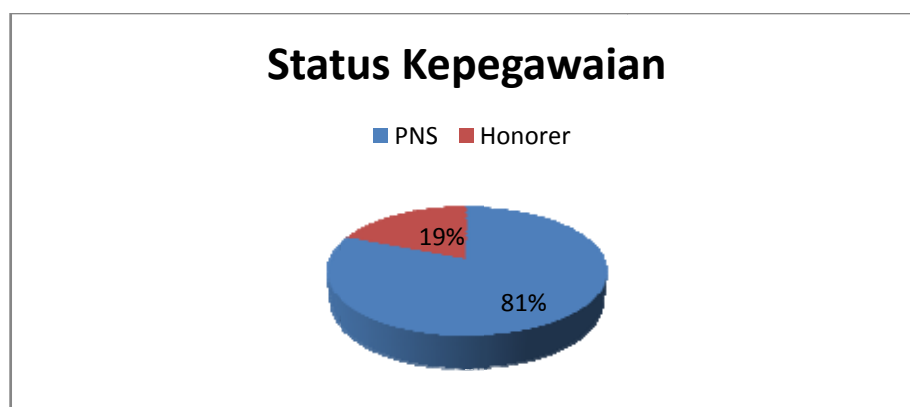
Variabel yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas atau variabel yang mempengaruhi diberi simbol X, dalam penelitian ini adalah Iklim Sekolah. Sedangkan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi diberi simbol Y, yakni Kepuasan Kerja Guru.

Sampel penelitian dilakukan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi yang terakreditasi A dengan karakteristik responden sebagai berikut :

Jumlah guru terdiri dari 18 laki-laki dan 30 perempuan. Jika diprosentasikan maka jumlah guru laki-laki sebanyak 38 % dan jumlah guru perempuan sebanyak 62 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru yang mengajar di SMKN jurusan akuntansi yang terakreditasi A adalah berjenis kelamin perempuan. Jumlah guru berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar IV.1**Diagram Pie Jumlah Guru Menurut Jenis Kelamin**

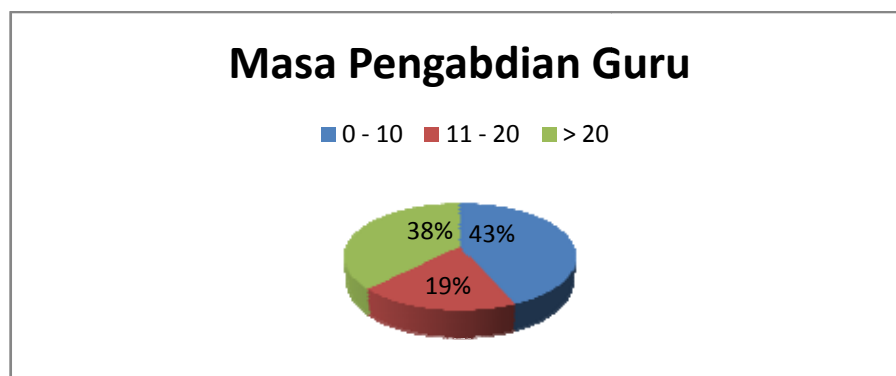
Jumlah guru berdasarkan status kepegawaian terdiri dari 2 kategori yaitu PNS dan Honorer, persebaran jumlah datanya adalah jumlah guru tetap/PNS sebanyak 39 orang dan Honorer sebanyak 9 orang. Jika diprosentasikan maka jumlah guru tetap/PNS adalah sebanyak 81 % dan jumlah guru Honorer sebanyak 19 %. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar IV.2**Diagram Pie Jumlah Guru Menurut Status Kepegawaian**

Jumlah guru menurut masa pengabdian dibagi menjadi 3 kategori yaitu : guru dengan masa pengabdian 0 sampai dengan 10 tahun dengan jumlah 21 guru, 11 sampai dengan 20 tahun dengan jumlah 9 guru, dan diatas 20 tahun berjumlah 18 guru. Jika diprosentasikan masing-masing 44 %, 19%, dan 38%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar berikut :

Gambar IV. 3

Diagram Pie Jumlah Guru Berdasarkan Masa Pengabdian



1. Kepuasan Kerja Guru

Data mengenai kepuasan kerja guru yang menjadi variabel terikat dengan simbol Y dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari instrumen penelitian kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Adapun skor penelitian tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran 10.

Berdasarkan hasil penelitian variabel kepuasan kerja secara keseluruhan menunjukkan bahwa skor item tertinggi didapat dari indikator sikap terhadap pekerjaan dengan subindikator ketercapaian harapan pada pernyataan kesesuaian mengajar dengan keterampilan yang dimiliki oleh guru. Sedangkan skor item

terendah didapat dari indikator kondisi kerja dengan subindikator beban kerja pada pernyataan tenggat waktu yang diberikan sekolah terhadap penyelesaian tugas administrasi. Sebaran data prosentase indikator dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.1
Sebaran Indikator Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

Indikator	Sub Indikator	% Skor
Sikap Terhadap Pekerjaan	1. Perasaan terhadap pekerjaan	14%
	2. Ketercapaian Harapan	13%
	3. Keyakinan terhadap pekerjaan	9%
	4. Penyesuaian diri/adaptasi	4%
Kondisi Kerja	1. Supervisi/Pengawasan	13%
	2. Kerja sama antarpekerja	13%
	3. Beban Kerja	9%
	4. Kesempatan untuk maju	13%
Gaji/upah	1. Rasa Adil	4%
	2. Insentif yang diterima	4%
	3. Rasa layak/pantas	4%

Berikut dapat dijabarkan deskripsi statistik dari variabel Y, yakni kepuasan kerja guru. Data kepuasan kerja guru berasal dari 48 guru SMKN di Jakarta Pusat yang mengajar di jurusan akuntansi mempunyai rata-rata sebesar 92,58, varians (S^2) sebesar 53, standar deviasi (SD) sebesar 7,29, dan jumlah seluruh data adalah 4444, dengan nilai terbesar 109 serta nilai terkecil 75 (lampiran 16). Jika dilihat dari rata-rata kepuasan kerja maka dapat diartikan secara keseluruhan kepuasan kerja guru pada Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat berada pada ukuran baik dengan nilai 80,5 (Rata-rata/Skor maksimum = $92,58/115$). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.2
Distribusi Data Variabel Kepuasan Kerja Guru

Data Variabel Y	Jumlah
N	48
Skor Minimum	75
Skor Maksimum	109
Rata-rata	92,58
Varians (S^2)	53
Standar Deviasi	7,29

Sumber : Data penelitian diolah (2012)

Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel Y dengan cara menghitung *range*, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus *Sturges*.

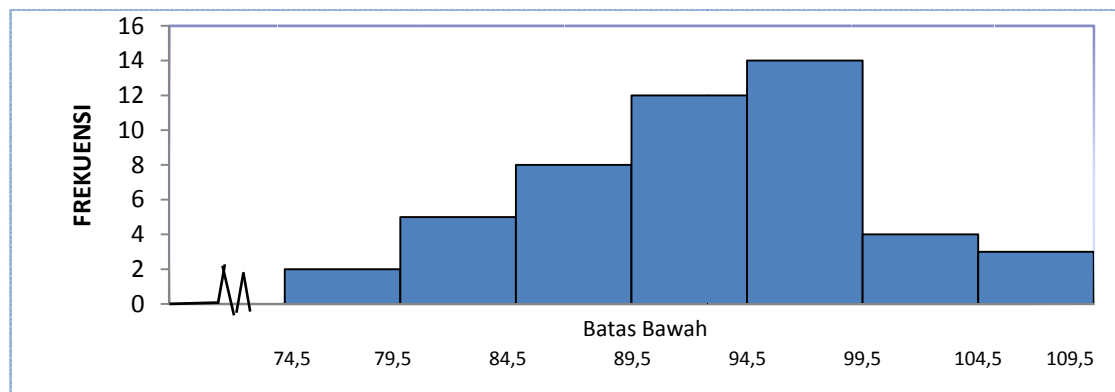
Range dari variabel Y adalah sebesar 34 dengan banyak kelas interval (K) adalah 7 kelas dengan menggunakan rumus *Sturges* ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas interval adalah 5. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja guru dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini lampiran 14.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

Interval	Titik Tengah	batas bawah	batas atas	Frekuensi	frekuensi relatif (%)
75 - 79	77	74,5	79,5	2	4
80 – 84	82	79,5	84,5	5	10
85 – 89	87	84,5	89,5	8	17
90 – 94	92	89,5	94,5	12	25
95 – 99	97	94,5	99,5	14	29
100 – 104	102	99,5	104,5	4	8
105 – 109	107	104,5	109,5	3	6
Σ				48	100

Sumber: Data penelitian diolah (2012)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut, nilai frekuensi terbesar diperoleh oleh 14 guru pada kelas interval antara 95 - 99. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 29 % nilai kepuasan kerja terdapat pada rentang tersebut. Sedangkan frekuensi terendah berada pada rentang 75 – 79 dengan 2 guru pada rentang tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa 4 % nilai kepuasan kerja guru terdapat pada rentang tersebut. Dari data distribusi frekuensi diatas dapat digambarkan grafik histogram untuk kepuasan kerja, sebagai berikut :



Sumber: Data penelitian diolah (2012)

Gambar IV. 4

Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

Nilai frekuensi terbesar diperoleh oleh 14 guru pada kelas interval 95 -99. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru tingkat kepuasannya berada pada kategori baik. Sedangkan frekuensi terendah berada pada rentang 75 -79 dengan 2 guru pada rentang tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru pada rentang tersebut berada pada ukuran yang rendah.

2. Iklim Sekolah

Data mengenai iklim sekolah yang menjadi variabel bebas dengan simbol X dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari instrumen penelitian kuesioner dengan menggunakan skala *Likert*. Adapun skor penelitian tentang iklim sekolah dapat dilihat pada lampiran 9.

Berdasarkan hasil penelitian variabel iklim sekolah menunjukkan skor indikator terbesar adalah dari kepemimpinan kepala sekolah dengan subindikator dukungan kepala sekolah. Sedangkan skor item terendah dari variabel iklim sekolah adalah hubungan antar guru dengan subindikator rasa saling membantu. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antarguru pada SMKN Jurusan

Akuntansi yang terakreditasi A masih perlu diperbaiki. Sebaran indikator iklim sekolah dapat digambarkan dalam tabel berikut :

Tabel IV.4
Sebaran Indikator Variabel X (Iklim Sekolah)

Indikator	Sub Indikator	% Skor
Kepemimpinan Kepala Sekolah	1. Dukungan kepala sekolah	14%
	2. Keterbukaan kepala sekolah	9%
Hubungan Antarguru	1. Saling membantu	9%
	2. Antusiasme dalam profesi	9%
	3. Rasa saling menerima dan menghargai	5%
Hubungan dengan Peserta Didik	1. Disiplin siswa	9%
	2. Kepercayaan guru terhadap siswa	9%
	3. Rasa saling menghormati	14%
Fasilitas Sekolah	1. Kelengkapan sumber	14%
	2. Kenyamanan lingkungan	9%

Berikut dapat dijabarkan deskripsi statistik dari variabel X, yakni iklim sekolah. Data kepuasan iklim sekolah berasal dari 48 guru SMKN di Jakarta Pusat yang mengajar di jurusan akuntansi mempunyai rata-rata sebesar 91,29, varians (S^2) sebesar 37,74, standar deviasi (SD) sebesar 6,14, dan jumlah seluruh data adalah 4382, dengan nilai terbesar 104 serta nilai terkecil 78 (lampiran 16). Jika dilihat secara keseluruhan iklim sekolah berada pada ukuran baik dengan nilai 83 ($\text{Rata-rata/Skor Maksimal} = 91,29 / 110$) Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.5
Distribusi Data Iklim Sekolah

Data Variabel X	Jumlah
N	48
Skor Minimum	78
Skor Maksimum	104
Rata-rata	91,29
Varians (S^2)	37,74
Standar Deviasi	6,14

Sumber : Data penelitian diolah (2012)

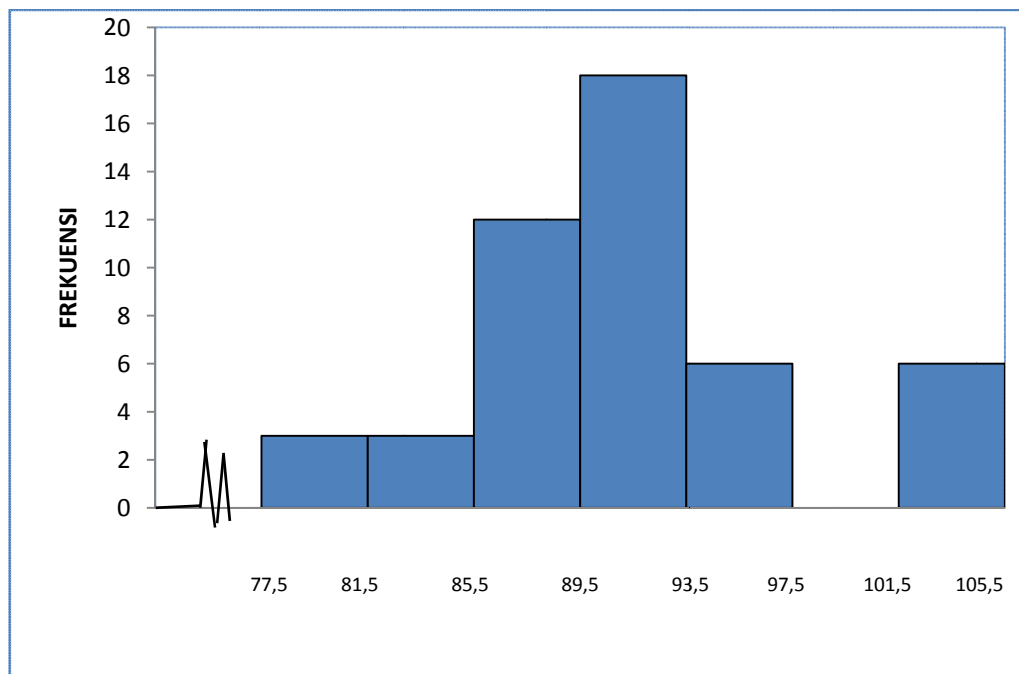
Dari data yang ada dibuatlah distribusi frekuensi untuk variabel X dengan cara menghitung *range*, banyaknya kelas interval, panjang kelas interval dan juga panjang kelas dengan menggunakan rumus *Strurges*. *Range* dari variabel X adalah sebesar 26 dengan banyak kelas interval (K) adalah 7 kelas dengan menggunakan rumus *Sturges* ($K = 1 + 3,3 \log n$) dan panjang kelas interval adalah 4. Data selengkapnya tentang distribusi frekuensi ada pada lampiran 12.

Tabel IV. 6
Distribusi Frekuensi Variabel X (Iklim Sekolah)

Skor	Titik Tengah	batas bawah	batas atas	Frekuensi	frekuensi relatif (%)
78 - 81	79,5	77,5	81,5	3	6
82 - 85	83,5	81,5	85,5	3	6
86 - 89	87,5	85,5	89,5	12	25
90 - 93	91,5	89,5	93,5	18	38
94 - 97	95,5	93,5	97,5	6	13
98 - 101	99,5	97,5	101,5	0	0
102 - 105	103,5	101,5	105,5	6	13
Σ				48	100

Sumber: Data penelitian diolah (2012)

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi tersebut, nilai frekuensi terbesar diperoleh dari 18 guru pada kelas interval antara 90 – 93. Hal ini menunjukkan bahwa sebanyak 38% nilai iklim sekolah berada pada rentang tersebut. Sedangkan nilai frekuensi terkecil ada pada rentang 98 – 101 sebanyak nihil atau 0 %. Dari data diatas dapat digambarkan grafik histogram untuk iklim sekolah, sebagai berikut :



Sumber : Data penelitian diolah (2012)

Gambar IV. 5

Grafik Histogram Variabel X (Iklim Sekolah)

Nilai frekuensi terbesar diperoleh sebanyak 18 guru pada kelas interval 90 - 93. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai keadaan iklim sekolah berada pada kategori baik. Sedangkan frekuensi terendah berada pada rentang 98 - 101 dengan tidak ada skor guru pada rentang tersebut. Hal ini

menunjukkan tidak adanya guru yang menilai iklim sekolah dalam skor total 98 – 101.

B. Analisis Data

1. Mencari Persamaan Regresi

Langkah pertama dalam pengukuran penelitian ini adalah dengan mengadakan uji persamaan regresi. Persamaan regresi yang digunakan adalah regresi linier sederhana, pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan diantara variabel X dan Y atau sebaliknya yang dinyatakan dalam bentuk persamaan linier $\hat{Y} = a + bX$.

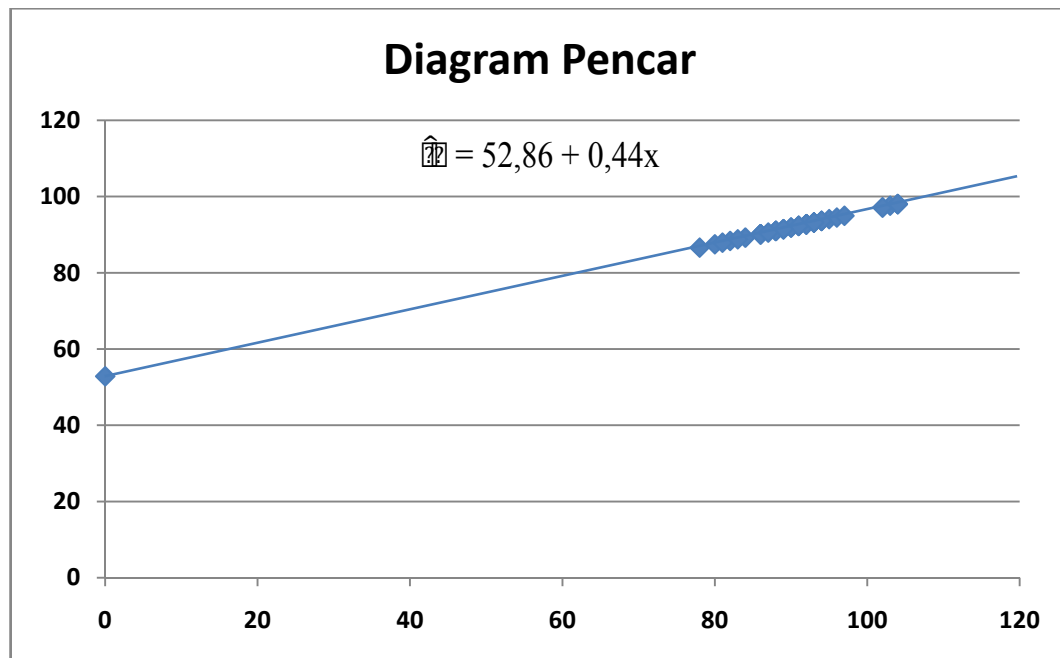
Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 52,86 + 0,44X$$

Dari persamaan regresi tersebut diketahui bahwa koefisien X bertanda positif. Iklim sekolah (variabel X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru, yang berarti jika setiap peningkatan iklim sekolah maka akan berdampak pada penambahan kepuasan kerja sebesar 0,44 pada konstanta 52, 86. (perhitungan ada pada lampiran 18). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 52,86 + 0,44X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut :

Gambar IV. 6

Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 52,86 + 0,44X$



Sumber : Data penelitian diolah (2012)

2. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah galat taksiran Y dan X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 48. Dengan kriteria pengujian bahwa H_0 diterima, artinya populasi berdistribusi normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$. Berdasarkan perhitungan diperoleh L_{hitung} sebesar 0,1082 selanjutnya dengan $n = 48$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh L_{tabel} sebesar 0,1279 (lihat lampiran 21). Hasil perhitungan menunjukkan $L_{hitung} < L_{tabel}$, berarti H_0 untuk normalitas diterima dan dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji kelinieritas regresi bertujuan untuk mengetahui apakah regresi yang digunakan linier atau tidak. Kriteria pengujian, terima H_0 jika $F_{hitung} (F_h) < F_{tabel} (F_t)$ dan tolak H_0 jika $(F_h) > (F_t)$, dimana H_0 adalah model regresi linier dan H_a adalah model regresi non linier.

Hasil perhitungan menunjukkan $(F_h) 0,67 < (F_t) 1,97$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (19,27) ini berarti H_0 diterima dan model regresi linier (lampiran 24). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA.

3. Pengujian Hipotesis

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian yaitu diterima H_0 jika $F_{hitung} (F_h) < F_{tabel} (F_t)$ dan tolak H_0 jika $F_{hitung} (F_h) > F_{tabel} (F_t)$, dimana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti, maka dalam hal ini harus menolak H_0 .

Berdasarkan hasil perhitungan (F_h) sebesar 7,15 dan tabel $F (1,46)$ adalah 4,05 jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $(F_h) 7,15 > 4,05$ ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (lampiran 24). Pengujian dilakukan dengan tabel ANOVA.

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan Variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari pearson.

Dari hasil perhitungan diperoleh $r_{xy} = 0,37$. Ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja $r_{xy} > 0$ yang berarti jika iklim sekolah baik maka kepuasan kerja guru akan meningkat pula (lampiran 28).

Pengujian keberartian koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan yang terjadi positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan uji t dengan taraf dk (46). Kriteria pengujiannya adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana jika menolak H_0 maka korelasi yang terjadi mempunyai hubungan yang signifikan.

Dari hasil perhitungan diperoleh $t_{hitung} 2,67$ sedangkan t_{tabel} dengan taraf 0,05, diperoleh nilai sebesar 1,68. Karena $t_{hitung} 2,67$ sedangkan $t_{tabel} 1,68$ maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi antara variabel X dan variabel adalah positif dan signifikan (lampiran 29).

Untuk mencari seberapa besar variabel Y dipengaruhi oleh variabel X, maka digunakan uji koefisien determinasi dengan hasil sebesar 13,46 %. Dari hasil kepuasan kerja dipengaruhi oleh iklim sekolah adalah sebesar 13,46 % (lampiran 30).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 52,86 + 0,44X$. Nilai koefisien regresi yang diperoleh sebesar 52, 86 dan nilai konstanta sebesar 0,44 yang dapat diartikan bahwa setiap satu X (iklim sekolah) akan menaikkan Y (kepuasan kerja) sebesar 0,44 pada konstanta 52,86. Data yang digunakan dalam model regresi adalah berdistribusi normal, berbentuk linier dan berarti. Selanjutnya diketahui $r_{xy} = 0,37$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja. Selain itu diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,67 > 1,68$ yang menandakan adanya hubungan yang signifikan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja.

Dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja. Demikian juga sebaliknya semakin buruk iklim sekolah maka semakin rendah pula kepuasan kerja. Dalam penelitian ini iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 13,46 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Hoy dan Miskel yang mengungkapkan bahwa dalam sekolah yang iklimnya terbuka terdapat guru-guru lebih setia dan puas terhadap iklim organisasi sekolah.⁹⁵ Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo terhadap guru SMA Negeri di Kota Madiun dengan responden sebanyak 110 guru juga menemukan iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah sebesar 9,93 %.⁹⁶ Dalam

⁹⁵Satrijo B. W. Dan Supri W. U., *op.cit.*, hal. 171

⁹⁶*Ibid.*, hal. 175

artian semakin kondusif iklim sekolah maka semakin meningkat kepuasan kerja yang dialami oleh guru.

Sementara penelitian di Indonesia juga menyebutkan adanya pengaruh iklim sekolah dengan kepuasan kerja diantaranya Baedhowi menemukan adanya pengaruh iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru sebesar 0,356.⁹⁷ Penelitian Mufidayati juga menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh terhadap kepuasan kerja tenaga kependidikan di SD Islam Terpadu Nurul Fikri.⁹⁸

Variabel kepuasan kerja guru mempunyai rata-rata 92,58. Hal ini menunjukkan masing-masing item pernyataan dijawab rata-rata pada skor 4,02. Prosentase skor tertinggi adalah pada indikator sikap pada pekerjaan pada subindikator perasaan terhadap pekerjaan sedangkan prosentase terendah ada pada indikator gaji/upah. Dapat disimpulkan bahwa guru menikmati profesinya sebagai seorang pengajar, sedangkan prosentase terendah ada pada indikator gaji/upah dikarenakan jumlah item pernyataan lebih sedikit dibandingkan dengan indikator-indikator lain. Indikator dominan pada kepuasan kerja ada pada sikap pada pekerjaan dengan rata-rata sebesar 199,2 sedangkan indikator terendah ada pada indikator gaji/upah dengan rata-rata sebesar 187,3. Hal ini berarti secara keseluruhan guru belum puas dengan gaji/upah yang diterima terutama guru dengan status honorer.

Variabel iklim sekolah mempunyai rata-rata 91,94 dengan kata lain skor rata-rata item adalah 4,17. Hal ini menunjukkan iklim sekolah berada pada

⁹⁷Hadiyanto, *op.cit.*, hal. 184

⁹⁸*Ibid.*,

kondisi baik. Prosentase indikator tertinggi ada pada indikator kepemimpinan kepala sekolah pada subindikator dukungan kepala sekolah sedangkan prosentase subindikator terendah ada pada rasa saling menghargai dan menerima. Dapat dilihat bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki penilaian positif dari guru. Sedangkan prosentase terendah pada subindikator rasa saling menghargai dan menerima dikarenakan jumlah item pernyataan lebih sedikit dibandingkan yang lain. Indikator dominan pada iklim sekolah ada pada kepemimpinan kepala sekolah dengan rata-rata 200,6 sedangkan indikator terendah ada pada hubungan antarguru dengan rata-rata 195,6. Dengan kata lain hubungan antarguru masih harus diperbaiki dengan meningkatkan kebersamaan dan rasa saling membantu satu sama lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari dua variabel yaitu iklim sekolah dan kepuasan kerja guru berada pada kondisi baik, dengan demikian permasalahan-permasalahan yang ada pada sekolah-sekolah lain maupun keluhan salah seorang guru tidak dapat digeneralisasikan terjadi pada seluruh guru yang mengajar akuntansi yang terakreditasi A di Jakarta Pusat. Selain faktor tersebut terdapat faktor lain yang dimungkinkan dapat mempengaruhi hasil penelitian diantaranya adalah guru-guru ingin menunjukkan bahwa iklim sekolah dan tingkat kepuasan kerjanya terlihat baik karena terkait dengan penilaian sekolah tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh guru-guru karena dapat berpengaruh pada kesehatan dan semangat kerja guru dalam mengajar. Kepuasan kerja yang dialami oleh guru dapat dipengaruhi oleh faktor

individu itu sendiri maupun berasal dari luar salah satu diantaranya adalah suasana sekolah beserta organisasi yang ada didalamnya atau yang biasa disebut iklim sekolah.

Iklim sekolah dalam penelitian ini adalah penilaian guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah, hubungan dengan guru, hubungan dengan murid dan fasilitas sekolah. Berdasarkan hasil penelitian diatas, ditemukan bahwa semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami guru. Iklim sekolah yang baik dapat dilihat dari kepemimpinan yang memperhatikan kebutuhan-kebutuhan guru, adanya rasa saling membantu antarguru, serta fasilitas sekolah yang memadai guna mendukung proses belajar mengajar. Iklim sekolah yang baik akan memberikan semangat dan daya hidup guru dalam mengajar sehingga akan memberikan kepuasan kerja terhadap guru.

Beberapa ahli juga menemukan bahwa dengan terciptanya iklim sekolah yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja guru diantaranya Kanner menyatakan *“the teacher who work under principals in open schools express greater confidence in their own and the school’s effectiveness, such principals more loyal and satisfied teacher”*.⁹⁹ Artinya adalah guru yang bekerja dibawah pimpinan dalam iklim sekolah terbuka mengekspresikan percaya diri dan keefektifan sekolah, seperti kesetiaan pimpinan dan kepuasan guru. Gorton berpendapat bahwa terciptanya iklim organisasi yang akomodatif menimbulkan kepuasan kerja guru yang berpengaruh terhadap tercapainya tujuan pendidikan di

⁹⁹Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *op.cit.*, hal. 189

sekolah.¹⁰⁰ Steer juga menyebutkan bahwa iklim organisasi berkaitan dengan kepuasan kerja guru.¹⁰¹

Sedangkan iklim sekolah yang kurang baik dapat dilihat dari adanya sikap acuh tak acuh atau masa bodoh diantara guru maupun dalam hubungannya dengan kepala sekolah serta ketidaksesuaian harapan guru seperti fasilitas yang tidak memadai atau banyaknya murid yang tidak disiplin dan tidak menghargai guru. Hal ini akan berdampak pada kondisi psikologis guru seperti semangat kerjanya rendah karena tuntutan yang ada dalam pribadi guru tidak terpenuhi. Maka guru dalam iklim sekolah tersebut tidak dapat memperoleh kepuasan kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa guru yang skor iklim sekolahnya rendah namun tingkat kepuasan kerjanya tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa iklim sekolah bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tetapi ada faktor lain yang mempengaruhinya. Menurut Bert faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah faktor individual mencakup umur pekerjaan, jenis kelamin serta pengaruh dari luar yang berhubungan dengan keadaan keluarga guru yang bersangkutan, serta adanya rekreasi.¹⁰²

Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu upah/gaji termasuk insentif yang diterima, perasaan senang menjalani profesi

¹⁰⁰Satrijo B.W. dan Supri W. U., *op.cit.*, hal. 165

¹⁰¹Hadiyanto, *op.cit.*, hal. 184

¹⁰²Jovita J. Moningka, "Hubungan antara Pemahaman terhadap Kode Etik Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SD Bundah Hati Kudus Kota Wisata", *Jurnal Psiko-Edukasi*, Vol. 6 No. 1, Mei 2008, hal. 55

sebagai guru, serta penerimaan ditempat kerja. Guru bisa saja merasa puas dengan pekerjaannya sebagai pengajar, namun tidak puas dengan gaji/upah yang diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak.

D. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya kelemahan dan keterbatasan yang menyebabkan tingkat keakuratan dalam penelitian ini tidak sepenuhnya mutlak. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang peneliti alami dalam meneliti hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru adalah sebagai berikut :

1. Terbatasnya Lingkup Penelitian

Populasi terjangkaunya hanya terbatas pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat. Sampel yang digunakan hanya 48 guru, sehingga penelitian ini belum dapat digeneralisasi untuk keseluruhan guru SMK.

2. Terbatasnya Variabel yang diteliti

Penelitian ini hanya mencari hubungan antara iklim sekolah dengan kepuasan kerja guru. Sehingga penelitian ini hanya melibatkan satu variabel bebas saja yang berakibat pada variabel terikat.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, analisis, interpretasi data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara iklim sekolah dan kepuasan kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi yang terakreditasi A di Jakarta Pusat.

Bentuk hubungan positif antara variabel iklim sekolah dengan variabel kepuasan kerja guru dapat dilihat dari hasil yang diperoleh dari dua variabel tersebut, yaitu $\hat{Y} = 52,86 + 0,44X$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim sekolah, maka semakin tinggi pula kepuasan yang dialami oleh guru. Hubungan positif juga dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $r_{xy} = 0,37$. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi didapatkan variabel iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah sebesar 13,46% dan sisanya ditentukan oleh faktor lain seperti keadaan guru yang bersangkutan, .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hoy dan Miskel, Wibowo dan Utomo, Baedhowi dan Mufidayati yang menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Secara umum hasil penelitian menunjukkan iklim sekolah dan

kepuasan kerja yang dialami guru berada pada ukuran baik dan puas. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata masing-masing variabel yang berada pada kisaran diatas 90. Maka dapat disimpulkan rata-rata item pernyataan dijawab dengan skor 4.

Terdapat hal-hal yang perlu diperbaiki dalam iklim sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi yang terakreditasi A di Jakarta Pusat diantaranya adalah rasa saling membantu diantara sesama guru. Serta dalam hal kepuasan kerja secara umum guru menginginkan batas waktu yang lebih lama dalam pengerjaan tugas-tugas administrasi guru.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa iklim sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru SMKN yang mengajar di jurusan akuntansi yang terakreditasi A. Dengan demikian implikasi dari penelitian ini yaitu semakin baik iklim sekolah maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami guru begitupun sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa iklim sekolah merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja guru.

Kepuasan kerja guru merupakan perasaan senang atau tidaknya guru terhadap pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja guru menjadi hal yang perlu diutamakan karena dapat berpengaruh pada semangat dalam bekerja. Dengan kepuasan kerja yang meningkat maka guru akan berusaha meningkatkan kemampuan dirinya dengan demikian diharapkan dapat berpengaruh pula dalam mendidik siswa menjadi berprestasi baik di bidang akademis maupun

nonakademis. Selain itu, kepuasan kerja yang dialami oleh guru akan berdampak pada produktifitas dalam hidup seperti kesehatan yang baik dan usia yang lebih panjang. Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru diperlukan lingkungan sekolah yang nyaman dan mendukung. Selain itu juga diperlukan suasana antarpersonil sekolah yang harmonis. Suasana dan lingkungan sekolah yang baik dapat tercermin dari penilaian guru dari iklim sekolah yang ada.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja dialami guru diperlukan suasana kerja yang mendukung. Hal ini dapat tercermin dari iklim sekolah yang terbentuk. Dengan iklim sekolah yang baik maka guru akan merasa nyaman mengerjakan semua pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang baik, adanya saling menghargai dan membantu antarguru, siswa yang disiplin dan membanggakan, serta fasilitas sekolah yang memadai tentunya akan membuat guru merasa puas dalam pekerjaannya.

C. Saran-saran

Dari kesimpulan yang telah dilengkapi dengan implikasi hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat terlebih bisa teraplikasi dengan baik, diantaranya adalah :

1. Bagi Pemerintah

Pemerintah sebagai pemegang kebijakan lebih baik tidak membebani guru dengan jam mengajar yang terlalu padat beserta tugas administrasinya,

peningkatan kesejahteraan guru harus benar-benar mensejahterakan lahir dan batin dari seorang guru baik berstatus PNS maupun Honorer.

2. Bagi Kepala sekolah

Sebagai pimpinan berperan sangat penting dalam menciptakan suasana lingkungan kerja antarguru yang baik, sebaiknya membuat program-program yang dapat menciptakan kebersamaan diantara guru seperti rekreasi sehingga dapat memberikan semangat kembali dalam bekerja.

3. Bagi Guru

Menciptakan suasana yang harmonis antarguru seperti saling membantu sehingga akan muncul sikap saling peduli satu sama lain dan akan berdampak pada kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini hanya melibatkan dua variabel saja yaitu iklim sekolah dan kepuasan kerja guru, jika dimungkinkan dapat mengambil variabel tambahan selain iklim sekolah seperti produktivitas kerja/prestasi kerja guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. Serta bila diperlukan dapat melakukan pendekatan lain selain kuesioner seperti wawancara kepada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, Yatimu dan Inggried Dwi Wedhaswary. 2012. <http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/09/1447163/Ribut.di.Kelas.Guru.Paksa.Siswa.Gigit.Sepatu>. (Diakses tanggal 02 April 2012).
- Azank, Gedung Sekolah Rusak Dewan Pertanyakan Kinerja SKPD. 2012. <http://www.bekasitop.com/berita-bekasi/gedung-sekolah-bekasi-rusak-dewan-pertanyakan-kinerja-skpd/>. (Diakses tanggal 27 Maret 2012).
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- Davis , Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi* .Jakarta: Erlangga, 1985.
- Djaali dan Puji Mulyono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2008.
- Eln. “Kewajiban Mengajar 24 Jam Dikeluhkan Guru”. Kompas, 21 Maret 2012.
- Eln, Pembayaran Tunjangan Guru Masih Bermasalah. 2011. <http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/10/Pembayaran.Tunjangan.Guru.Masih.Bermasalah>. (Diakses tanggal 07 Mei 2012).
- Emzir. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif* . Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones, *Essential of Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prntice-Hall, Inc., 2000.
- Guntoro, Guru Kejar Jam Terbang, Sekolah Mengeluh. 2012. <http://www.harianjogja.com/2012/harianjogja/gunungkidul/guru-kejar-jam-terbang-sekolah-mengeluh-166904>. (Diakses tanggal 21 Maret 2012).
- Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- Hoy, Wayne K. dan Cecil G. Miskel, *Educational Administration Theory, Reseach and Practise*. New York: McGraw-Hill, 2005.

- Fisher, L. dan J. Fraser, "*Validity and Use of School-Level Environment Questionnaire*" Boston: American Educational Research Association, 1990.
- Kim *et al.*, "*Predictor of Teacher Job Satisfaction*", Report-Research/Technical. 1994, hal.1-13.
- Milner, Karen dan Harriet Khoza. "A comparison of teacher stress and school climate across schools with different matric success rates". *South African Journal of Education*, 2008, 28 hal. 155-173.
- M.L., Marshall. *Examining School Climate: Defining Factors and Educational Influences*. Georgia University, 2004.
- Moningka, Jovita J. "Hubungan Antara Pemahaman Terhadap Kode Etik Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SD Bunda Hati Kudus Kota Wisata", *Jurnal Psiko-Edukasi*, Mei 2008, 6 hal. 55-61.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Napitupulu, Ester Lince dan Robert Adhi Ksp. Guru Rebutan Jam Mengajar. 2012. <http://edukasi.kompas.com/read/2012/03/11/1952944/Guru.Rebutan.Jam.Mengajar> (Diakses tanggal 04 April 2012).
- Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Parjinoyo, Yon. Keluhan Guru di Jakarta Terlambat Absen, Tunjangan Kesejahteraan Dipotong. <http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=249326> (Diakses tanggal 07 mei 2012).
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Riduwan dan Sunarto. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2003.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.
- Robbins, Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, 2000.
- Rusdianto, Irwaskab Karimun Panggil Guru Terkait Kisruh SMK. 2011. <http://kepri.antaranews.com/berita/18026/irwaskab-karimun-panggil-guru-terkait-kisruh-smk> (Diakses tanggal 28 Maret 2012).
- Safari, M. Dimiyati. “Hubungan Antara Iklim Sekolah Dengan Prestasi Kerja Guru Sekolah Menengah Umum Negeri Di Jakarta Timur”, *Forum Pendidikan*, April 2004, 29, hal.115-126.
- Sagala, Syaiful. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Soetopo, Hendyat. *Perilaku Organisasi Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito, 2005.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Supratman, Nano R. dkk, “Hubungan Antara Motivasi Kerja Guru dengan Iklim Sekolah”. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, Juni 2005, 1, hal. 48-63.
- Tyo, 870 Sekolah Rusak Parah. 2011. <http://www.indopos.co.id/index.php/arsip-berita-jakarta-raya/54-urban-city/17329-807-sekolah-rusak-parah.html> (Diakses tanggal 27 Maret 2012).
- Usman, Husnaini dan Purnomo. *Pengantar Statistika*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2010.

- Wibowo, Satrijo B. dan Supri W. Utomo, "Kontribusi Iklim Organisasi Sekolah dan Profesionalitas Guru terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMUN Kota Madiun", *Jurnal Pendidikan*. Desember 2006, 12, hal. 164-178.
- Zagladi, Abdul Latif. "*Dimensi Kepuasan Kerja PNS dan Hubungannya dengan Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)*", 2005, 2, hal. 89-99.

L
a
m
p
i
r
a
n

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN**IKLIM SEKOLAH (VARIABEL X)****IDENTITAS RESPONDEN**

No. Responden : *(Diisi oleh peneliti)

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pilihlah salah satu alternatif jawaban dari pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru dengan cara memberikan tanda *check list* (\checkmark) atau silang (X) pada kolom yang tersedia.
2. Alternatif jawaban kuesioner ini terdiri dari variasi jawaban sebagai berikut :

Instrumen Iklim Sekolah

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga jawaban merupakan pendapat yang mencerminkan persepsi Bapak/Ibu guru.
4. Hasil angket ini tidak untuk dipublikasikan, hanya diperlukan dalam penyusunan skripsi dan tidak akan merubah apapun terhadap kondisi responden.

Terima kasih saya sampaikan atas perhatian, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu guru dalam pengisian kuesioner ini dan permohonan maaf dari saya apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu guru

Kuesioner Iklim Sekolah

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala Sekolah bersahabat dan ramah terhadap guru					
2	Kepala Sekolah dapat menerima saran-saran dari guru					
3	Guru mudah menerima bantuan dari guru lain bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
4	Guru-guru mendiskusikan metode dan strategi dalam belajar mengajar					
5	Guru-guru dapat saling menerima kekurangan dan kelebihan satu sama lain					
6	Banyak siswa datang tepat pada waktunya di sekolah					
7	Banyak siswa yang potensial berprestasi di sekolah					
8	Banyak siswa memperhatikan dengan baik pada waktu belajar di kelas					
9	Sekolah memiliki perpustakaan yang berisi buku-buku yang relevan dan berkala					
10	Guru merasa nyaman berada di ruang kelas ketika mengajar					
11	Pernyataan/perintah Kepala Sekolah kepada guru mudah dimengerti dan dijalani					
12	Kepala Sekolah bersifat tertutup dan sulit menerima saran dari guru					
13	Jika guru berhalangan hadir, guru lain langsung mengisi/menyampaikan materi ke siswa					
14	Guru mengerjakan tugas administrasi sekolah dengan antusias					
15	Guru dapat menghargai saran yang dikemukakan oleh Kepala Sekolah dan guru lain					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
16	Banyak siswa mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu					
17	Siswa di sekolah ini dapat mencapai kompetensi yang diinginkan guru					
18	Siswa di sekolah ini sangat menghormati siswa lain yang mendapat prestasi baik					
19	<i>LCD, tape</i> , dan peralatan <i>video</i> mudah didapat dan mudah digunakan					
20	Ruang kelas memiliki kebersihan yang baik dan mendukung dalam proses belajar mengajar					
21	Kepala Sekolah menggunakan kritik yang membangun kepada guru					
22	Kepala Sekolah mengemukakan alasan-alasan yang dapat diterima dibalik kritik pada guru					
23	Guru bersikap tak peduli terhadap guru lain					
24	Pekerjaan administratif membebani guru dalam mengajar					
25	Guru memberikan tekanan terhadap guru lain yang tidak sependapat dengannya					
26	Terdapat siswa yang sulit diatur dan sering melanggar peraturan sekolah					
27	Penyampaian materi yang diberikan guru dapat diterima dengan baik oleh siswa di sekolah ini					
28	Banyak siswa yang tidak menghargai/menghormati karyawan sekolah					
29	Fasilitas sekolah tidak dapat menunjang kegiatan ekstrakurikuler/olahraga siswa di sekolah					
30	Polusi udara dan tingkat kebisingan lingkungan sekolah mengganggu proses belajar mengajar					

INSTRUMEN UJI COBA PENELITIAN
KEPUASAN KERJA GURU (VARIABEL Y)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : ***(Diisi oleh peneliti)**

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pilihlah salah satu alternatif jawaban dari pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru dengan cara memberikan tanda *check list* (\checkmark) atau silang (X) pada kolom yang tersedia.
2. Alternatif jawaban kuesioner ini terdiri dari variasi jawaban sebagai berikut :

Instrumen Kepuasan Kerja

SP : Sangat Puas
P : Puas
CP : Cukup Puas
TP : Tidak Puas
STP : Sangat Tidak Puas

3. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga jawaban merupakan pendapat yang mencerminkan persepsi Bapak/Ibu guru.
4. Hasil angket ini tidak untuk dipublikasikan, hanya diperlukan dalam penyusunan skripsi dan tidak akan merubah apapun terhadap kondisi responden.

Terima kasih saya sampaikan atas perhatian, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu guru dalam pengisian kuesioner ini dan permohonan maaf dari saya apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu guru

Kuesioner Kepuasan Kerja Guru

No.	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
1	Kesenangan dalam menjalani pekerjaan saya					
2	Kesesuaian mengajar mata ajaran dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Keyakinan saya dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan					
4	Penyesuaian diri saya terhadap lingkungan kerja					
5	Bantuan yang diberikan kepala sekolah pada saat saya mengalami kesulitan					
6	Kerja sama yang dilakukan saya dan rekan sekerja dalam menjaga kenyamanan lingkungan sekolah					
7	Tingkat kepuasan terhadap pengaturan jam mengajar di sekolah					
8	Kebebasan yang diberikan sekolah kepada saya untuk mengembangkan karier profesi keguruan					
9	Kebebasan yang diberikan sekolah kepada saya untuk membuat program-program baru berkaitan dengan KBM					
10	Keadilan dalam pemberian gaji yang diterima di sekolah					
11	Tingkat kepuasan terhadap jumlah tunjangan yang diterima					
12	Kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan pengorbanan yang saya kerahkan					
13	Tingkat kepuasan terhadap rutinitas pekerjaan saya					
14	Kesesuaian harapan terhadap prestasi siswa yang saya ajar					
15	Keyakinan saya akan kemajuan prestasi akademik siswa yang saya ajar					

No.	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
16	Kemampuan beradaptasi saya terhadap peraturan baru yang ada di sekolah					
17	<i>Reward</i> yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja saya					
18	Kerja sama yang dilakukan rekan sekerja dan saya dalam mewujudkan tujuan sekolah					
19	Semangat dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan sekolah kepada saya					
20	Kesempatan yang diberikan sekolah kepada saya untuk menaikan pangkat/golongan profesi					
21	Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada saya					
22	Tingkat kesesuaian jumlah gaji dengan masa kerja saya					
23	Ketepatan waktu pemberian insentif/tunjangan yang diterima					
24	Kelayakan jumlah gaji yang diterima dengan tingkat pendidikan yang saya tempuh					
25	Tingkat kepuasan saya mengenai kenyamanan lingkungan sekolah					
26	Kesesuaian fasilitas sekolah dengan harapan saya					
27	Keyakinan akan adanya jaminan kesehatan dan hari tua dari pekerjaan saya					
28	Penyesuaian diri saya terhadap penggunaan teknologi baru yang diterapkan dalam proses belajar mengajar					
29	Bantuan yang diberikan rekan sekerja kepada saya ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
30	Tenggat waktu yang diberikan sekolah terhadap penyelesaian tugas administrasi saya					

Uji Validitas Instrumen (Iklim Sekolah)

No.	Item Pernyataan																														Skor	
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Resp	
1	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	1	130	
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	132	
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	111	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	124	
5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	123
6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	131	
7	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	126	
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	134	
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	120	
10	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	5	1	4	5	4	3	119	
11	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	4	120	
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	112	
13	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	116	
14	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	110	
15	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	1	120	
16	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	126	
17	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	4	5	5	1	125	
18	5	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	2	4	5	3	5	2	4	5	4	5	4	3	116	
19	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	109	
20	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	111	
21	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	2	4	2	114	
22	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	124	
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	112	
24	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	124	
25	5	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	105	
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	126	
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	124	
28	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	116	
29	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	113	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	135	
rhitung	0.390	0.363	0.433	0.409	0.254	0.505	0.157	0.467	0.596	0.440	0.417	0.589	0.423	0.628	0.221	0.461	0.602	0.462	0.421	0.386	0.418	0.110	0.202	0.276	0.429	0.064	0.693	0.508	0.430	0.010		
rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361			
status	valid	valid	valid	valid	drop	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	drop	drop	valid	drop	valid	valid	valid	valid	drop	

Jumlah Item Valid 22

Jumlah Item Drop 8

Valid (%) 73%

Drop (%) 27%

Uji Validitas Instrumen (Kepuasan Kerja Guru)

No. Resp	Item Pernyataan																														Skor Resp	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	121	
2	4	3	5	4	3	4	4	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	106	
3	5	5	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	5	5	5	4	4	5	3	3	3	111	
4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	117	
5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	125	
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	111	
7	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
8	4	5	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	128	
9	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	104	
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	115	
11	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	133	
12	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	112	
13	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	84	
14	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	90	
15	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	5	3	4	112	
16	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	115	
17	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	120	
18	5	4	5	3	2	4	5	3	4	5	4	2	2	4	3	5	4	3	2	1	4	2	2	1	2	4	5	3	1	5	99	
19	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	110	
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	106	
21	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	120	
22	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	127	
23	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	3	112	
24	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	122
25	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	1	4	4	1	3	2	2	92	
26	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	115	
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	119	
28	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110	
29	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	99	
30	5	5	5	5	4	1	5	5	3	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	1	2	5	1	5	5	4	115
rhitung	0.5218	0.4787	0.422	0.1626	0.5751	0.3728	0.209	0.7031	0.4568	0.2296	0.2741	0.2811	0.6006	0.4161	0.3542	0.1151	0.4516	0.401	0.4565	0.6323	0.6307	0.718	0.6938	0.5879	0.6035	0.4229	0.5266	0.3633	0.5393	0.5391		
rtabel	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361	0.361		
status	valid	valid	valid	drop	valid	valid	drop	valid	valid	drop	drop	drop	valid	valid	drop	drop	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid		

Jumlah Item Valid 23

Jumlah Item Drop 7

Prosentase Item Valid 77%

Prosentase Item Drop 23%

Uji Reabilitas Instrumen (Iklim Sekolah)

No.	Item Pernyataan																														Skor
1	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	1	130
2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	2	132
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	111
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	124
5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	123
6	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	131
7	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	126
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	134
9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	120
10	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	5	1	4	5	4	3	119
11	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	2	120
12	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	112
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	116
14	5	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	110
15	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	2	5	5	5	1	120
16	5	5	4	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	126
17	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	5	2	5	4	4	5	5	1	125
18	5	4	3	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	2	4	5	3	5	2	4	5	4	5	4	3	116
19	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	109
20	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	111
21	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	3	2	4	2	4	2	114
22	5	5	5	4	3	4	4	3	3	5	5	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	124
23	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	2	112
24	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	5	1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	124
25	5	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	105
26	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	126
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	124
28	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	116
29	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	113
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	135
Var Butir	0.323	0.372	0.372	0.616	0.414	0.852	0.420	0.309	0.547	0.372	0.271	0.645	0.616	0.378	0.276	0.409	0.409	0.144	0.576	0.254	0.323	0.395	0.464	1.430	0.271	1.062	0.300	0.892	1.085	1.817	
Jumlah V	16.616																														
Var total	64.133																														
k	30																														
		Reliabilitas Instrumen																													

Uji Realibilitas Instrumen (Kepuasan Kerja Guru)

No.	Item Pernyataan																														Skor
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Resp
1	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	121
2	4	3	5	4	3	4	4	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	106
3	5	5	4	4	2	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	5	5	5	4	4	5	3	3	3	111
4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	117
5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	125
6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	111
7	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
8	4	5	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	128
9	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	104
10	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	115
11	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	133
12	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	1	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	112
13	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	84
14	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	1	2	2	1	3	2	2	90
15	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	5	3	4	112
16	4	5	5	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	4	115
17	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	120
18	5	4	5	3	2	4	5	3	4	5	4	2	2	4	3	5	4	3	2	1	4	2	2	1	2	4	5	3	1	5	99
19	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	110
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	106
21	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	120
22	4	4	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	127
23	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	112
24	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	122
25	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	3	1	4	4	1	3	2	2	92
26	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	115
27	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	119
28	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110
29	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	99
30	5	5	5	5	4	1	5	5	3	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	1	2	5	1	5	5	4	115
Var But	0.3264	0.5333	0.3954	0.231	0.5057	0.9195	0.7816	0.892	0.4138	0.8	1.1448	1.223	0.5057	0.4644	0.4092	0.4471	0.5057	0.3782	0.4782	0.8782	0.7644	1.154	0.6483	1.2368	0.6483	0.6437	1.4816	0.5989	0.731	0.6621	
Jumlah	20.802																														
Var Tot	129.56																														
k	30																														
Alpha C	0.8684	Reliabilitas Instrumen										87%																			

Reliabilitas Instrumen 87%

INSTRUMEN PENELITIAN

IKLIM SEKOLAH (VARIABEL X)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : ***(Diisi oleh peneliti)**

Jenis Kelamin : ****(L / P)**

Status Guru : ****(Tetap/Honor)**

Masa Pengabdian Guru : **..... Tahun**

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pilihlah salah satu alternatif jawaban dari pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru dengan cara memberikan tanda *check list* (\checkmark) atau silang (X) pada kolom yang tersedia.
2. Alternatif jawaban kuesioner ini terdiri dari variasi jawaban sebagai berikut :

Instrumen Iklim Sekolah

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 RR : Ragu-ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

3. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga jawaban merupakan pendapat yang mencerminkan persepsi Bapak/Ibu guru.
4. Hasil angket ini tidak untuk dipublikasikan, hanya diperlukan dalam penyusunan skripsi dan tidak akan merubah apapun terhadap kondisi responden.

Terima kasih saya sampaikan atas perhatian, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu guru dalam pengisian kuesioner ini dan permohonan maaf dari saya apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu guru

Kuesioner Iklim Sekolah

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala Sekolah bersahabat dan ramah terhadap guru					
2	Kepala Sekolah dapat menerima saran-saran dari guru					
3	Guru mudah menerima bantuan dari guru lain bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
4	Guru-guru mendiskusikan metode dan strategi dalam belajar mengajar					
5	Banyak siswa datang tepat pada waktunya di sekolah					
6	Banyak siswa memperhatikan dengan baik pada waktu belajar di kelas					
7	Sekolah memiliki perpustakaan yang berisi buku-buku yang relevan dan berkala					
8	Guru merasa nyaman berada di ruang kelas ketika mengajar					
9	Pernyataan/perintah Kepala Sekolah kepada guru mudah dimengerti dan dijalani					
10	Kepala Sekolah bersifat tertutup dan sulit menerima saran dari guru					
11	Jika guru berhalangan hadir, guru lain langsung mengisi/menyampaikan materi ke siswa					
12	Guru mengerjakan tugas administrasi sekolah dengan antusias					
13	Banyak siswa mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu					
14	Siswa di sekolah ini dapat mencapai kompetensi yang diinginkan guru					
15	Siswa di sekolah ini sangat menghormati siswa lain yang mendapat prestasi baik					

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
16	LCD, tape, dan peralatan <i>video</i> mudah didapat dan mudah digunakan					
17	Ruang kelas memiliki kebersihan yang baik dan mendukung dalam proses belajar mengajar					
18	Kepala Sekolah menggunakan kritik yang membangun kepada guru					
19	Guru memberikan tekanan terhadap guru lain yang tidak sependapat dengannya					
20	Penyampaian materi yang diberikan guru dapat diterima dengan baik oleh siswa di sekolah ini					
21	Banyak siswa yang tidak menghargai/menghormati karyawan sekolah					
22	Fasilitas sekolah tidak dapat menunjang kegiatan ekstrakurikuler/olahraga siswa di sekolah					

INSTRUMEN PENELITIAN

KEPUASAN KERJA (VARIABEL Y)

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : ***(Diisi oleh peneliti)**

Masa Pengabdian Guru : Tahun

Status Guru : ****(Tetap/Honor)**

Jenis Kelamin : ****(L / P)**

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Pilihlah salah satu alternatif jawaban dari pernyataan yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu guru dengan cara memberikan tanda *check list* (\checkmark) atau silang (X) pada kolom yang tersedia.
2. Alternatif jawaban kuesioner ini terdiri dari variasi jawaban sebagai berikut :

Instrumen Kepuasan Kerja

SP : Sangat Puas
P : Puas
CP : Cukup Puas
TP : Tidak Puas
STP : Sangat Tidak Puas

3. Tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga jawaban merupakan pendapat yang mencerminkan persepsi Bapak/Ibu guru.
4. Hasil angket ini tidak untuk dipublikasikan, hanya diperlukan dalam penyusunan skripsi dan tidak akan merubah apapun terhadap kondisi responden.

Terima kasih saya sampaikan atas perhatian, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu guru dalam pengisian kuesioner ini dan permohonan maaf dari saya apabila ada kata-kata yang kurang berkenan dihati Bapak/Ibu guru

Kuesioner Kepuasan Kerja Guru

No.	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
1	Kesenangan dalam menjalani pekerjaan saya					
2	Kesesuaian mengajar mata ajaran dengan keterampilan yang saya miliki					
3	Keyakinan saya dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan					
4	Bantuan yang diberikan kepala sekolah pada saat saya mengalami kesulitan					
5	Kerja sama yang dilakukan saya dan rekan sekerja dalam menjaga kenyamanan lingkungan sekolah					
6	Kebebasan yang diberikan sekolah kepada saya untuk mengembangkan karier profesi keguruan					
7	Kebebasan yang diberikan sekolah kepada saya untuk membuat program-program baru berkaitan dengan KBM					
8	Tingkat kepuasan terhadap rutinitas pekerjaan saya					
9	Kesesuaian harapan terhadap prestasi siswa yang saya ajar					
10	<i>Reward</i> yang diberikan kepala sekolah terhadap kinerja saya					
11	Kerja sama yang dilakukan rekan sekerja dan saya dalam mewujudkan tujuan sekolah					
12	Semangat dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan sekolah kepada saya					
13	Kesempatan yang diberikan sekolah kepada saya untuk menaikan pangkat/golongan profesi					
14	Motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada saya					
15	Tingkat kesesuaian jumlah gaji dengan masa kerja saya					

No.	Pernyataan	SP	P	CP	TP	STP
16	Ketepatan waktu pemberian insentif/tunjangan yang diterima					
17	Kelayakan jumlah gaji yang diterima dengan tingkat pendidikan yang saya tempuh					
18	Tingkat kepuasan saya mengenai kenyamanan lingkungan sekolah					
19	Kesesuaian fasilitas sekolah dengan harapan saya					
20	Keyakinan akan adanya jaminan kesehatan dan hari tua dari pekerjaan saya					
21	Penyesuaian diri saya terhadap penggunaan teknologi baru yang diterapkan dalam proses belajar mengajar					
22	Bantuan yang diberikan rekan sekerja kepada saya ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan					
23	Tenggat waktu yang diberikan sekolah terhadap penyelesaian tugas administrasi saya					

PERHITUNGAN SKOR PENELITIAN IKLIM SEKOLAH

No. Resp	Jenis Kel	Stat	masa pngbd	NO ITEM																				TOTAL SKOR			
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (-)	11	12	13	14	15	16	17	18	19 (-)	20		21 (-)	22 (-)	
1	L	PNS	19	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	95	
2	P	PNS	26	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	89	
3	L	PNS	9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	93	
4	P	Hon	8	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	90	
5	L	PNS	24	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	103	
6	P	PNS	20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	86	
7	P	PNS	27	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	96	
8	P	Hon	8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	82	
9	L	PNS	12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	104	
10	P	PNS	33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	92	
11	P	PNS	10	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	102	
12	P	PNS	23	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	102	
13	L	Hon	7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	92	
14	L	Hon	8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	93	
15	P	PNS	29	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	104	
16	P	PNS	31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	93	
17	P	PNS	10	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	94	
18	P	Hon	6	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	94	
19	L	PNS	9	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	93	
20	P	PNS	10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	78	
21	P	PNS	34	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	1	4	93
22	P	PNS	26	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	91
23	P	PNS	31	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
24	L	Hon	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	92	
25	P	PNS	25	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	97	
26	L	PNS	15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	92	
27	L	PNS	8	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	84	
28	L	PNS	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	86	
29	P	PNS	20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	88	
30	P	PNS	18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89	
31	L	PNS	10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	91	
32	P	PNS	9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	88	
33	P	PNS	32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	92	
34	P	PNS	27	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	92	
35	P	PNS	30	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	2	80
36	L	PNS	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	
37	L	Hon	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86	
38	P	PNS	23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88	
39	P	PNS	29	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	86	
40	P	PNS	19	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	81	
41	P	PNS	18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	104	
42	L	Hon	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
43	L	PNS	9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	94	
44	L	PNS	14	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
45	P	PNS	10	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	91	
46	P	PNS	9	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	89	
47	L	Hon	6	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	93	
48	P	PNS	9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	2	4	3	4	87
Σ Skor				211	204	206	200	199	200	199	201	202	187	172	197	196	200	201	202	201	199	203	204	200	198		

PERHITUNGAN SKOR PENELITIAN KEPUASAN KERJA GURU

NO.	Jenis		Masa		NO ITEM																							TOTAL SKOR
	Kel	Stat	Pngb		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	L	PNS	19		5	5	5	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	84
2	P	PNS	26		5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	101
3	L	PNS	9		5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	92
4	P	Hon	8		3	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	78
5	L	PNS	24		5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	100
6	P	PNS	20		4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	98
7	P	PNS	27		5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	96
8	P	Hon	8		4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	75
9	L	PNS	12		5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	109
10	P	PNS	33		5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	3	93
11	P	PNS	10		5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	97
12	P	PNS	23		5	5	5	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	85
13	L	Hon	7		4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	81
14	L	Hon	8		5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	88
15	P	PNS	29		5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100
16	P	PNS	31		5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	3	4	92
17	P	PNS	10		5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	94
18	P	Hon	6		5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	3	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	96
19	L	PNS	9		4	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	84
20	P	PNS	10		4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	90
21	P	PNS	34		5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	106
22	P	PNS	26		4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	93
23	P	PNS	31		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	93
24	L	Hon	5		5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	82
25	P	PNS	25		5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	107
26	L	PNS	15		5	5	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	98
27	L	PNS	8		4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	95
28	L	PNS	22		4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	95
29	P	PNS	20		4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	87
30	P	PNS	18		3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	87
31	L	PNS	10		5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	98
32	P	PNS	9		5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	93
33	P	PNS	32		4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	86
34	P	PNS	27		5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	92
35	P	PNS	30		5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96
36	L	PNS	28		4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	95
37	L	Hon	5		4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	86
38	P	PNS	23		5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	89
39	P	PNS	29		5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	90
40	P	PNS	19		4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	87
41	P	PNS	18		5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	5	4	103
42	L	Hon	5		4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	82
43	L	PNS	9		4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	96
44	L	PNS	14		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	97
45	P	PNS	10		4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	92
46	P	PNS	9		5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	98
47	L	Hon	6		5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	92
48	P	PNS	9		5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	4	96
Σ_{Bar}					218	220	211	191	197	189	199	188	183	182	188	196	183	195	192	186	184	198	193	192	190	187	182	

DATA MENTAH VARIABEL X DAN Y

NO.	X	Y
1	95	84
2	89	101
3	93	92
4	90	78
5	103	100
6	86	98
7	96	96
8	82	75
9	104	109
10	92	93
11	102	97
12	102	85
13	92	81
14	93	88
15	104	100
16	93	92
17	94	94
18	94	96
19	93	84
20	78	90
21	93	106
22	91	93
23	88	93
24	92	82
25	97	107
26	92	98
27	84	95
28	86	95
29	88	87
30	89	87
31	91	98
32	88	93
33	92	86
34	92	92
35	80	96
36	83	95
37	86	86
38	88	89
39	86	90
40	81	87
41	104	103
42	90	82
43	94	96
44	92	97
45	91	92
46	89	98
47	93	92

Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel X (Iklim Sekolah)

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\
 &= 104 - 78 \\
 &= 26
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Kelas} &= 1 + 3,322 \log n \\
 &= 1 + 3,322 \log 48 \\
 &= 1 + 3,322 (1,68124) \\
 &= 6.59 \longrightarrow 7
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= 26 / 7 \\
 &= 3.71428571 \longrightarrow 4
 \end{aligned}$$

Skor	Titik Tengah	batas bawah	batas atas	Frekuensi	frekuensi relatif (%)
78 - 81	79.5	77.5	81.5	3	6
82 - 85	83.5	81.5	85.5	3	6
86 - 89	87.5	85.5	89.5	12	25
90 - 93	91.5	89.5	93.5	18	38
94 - 97	95.5	93.5	97.5	6	13
98 - 101	99.5	97.5	101.5	0	0
102 - 105	103.5	101.5	105.5	6	13
Σ				48	100

Perhitungan Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru)

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah} \\ &= 109 - 75 \\ &= 34 \end{aligned}$$

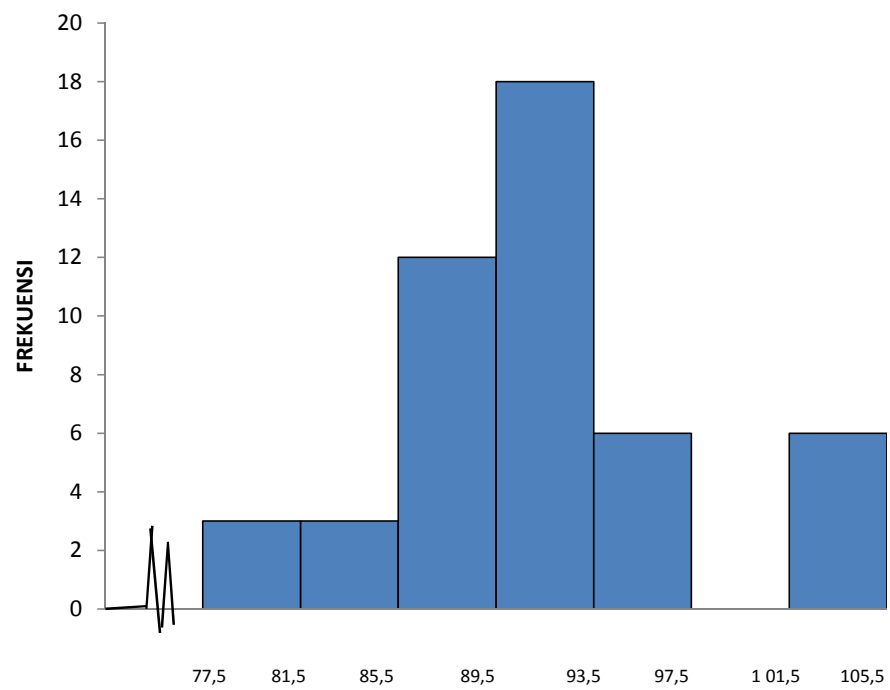
$$\begin{aligned} \text{Kelas} &= 1 + 3,322 \log n \\ &= 1 + 3,322 \log 48 \\ &= 1 + 3,322 (1,68124) \\ &= 6.59 \longrightarrow 7 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= 34 / 7 \\ &= 4.85714286 \longrightarrow 5 \end{aligned}$$

Interval	Titik Tengah	batas bawah	batas atas	Frekuensi	frekuensi relatif (%)
75 - 79	77	74.5	79.5	2	4
80 - 84	82	79.5	84.5	5	10
85 - 89	87	84.5	89.5	8	17
90 - 94	92	89.5	94.5	12	25
95 - 99	97	94.5	99.5	14	29
100 - 104	102	99.5	104.5	4	8
105 - 109	107	104.5	109.5	3	6
Σ				48	100

Histogram Variabel X (Iklim Sekolah)

Distribusi Frekuensi	Batas Bawah
0	77.5
3	81.5
3	85.5
12	89.5
18	93.5
6	97.5
0	101.5
6	105.5



listogram Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru

Distribusi Frekuensi	Batas Bawah
0	74.5
2	79.5
5	84.5
8	89.5
12	94.5
14	99.5
4	104.5
3	109.5

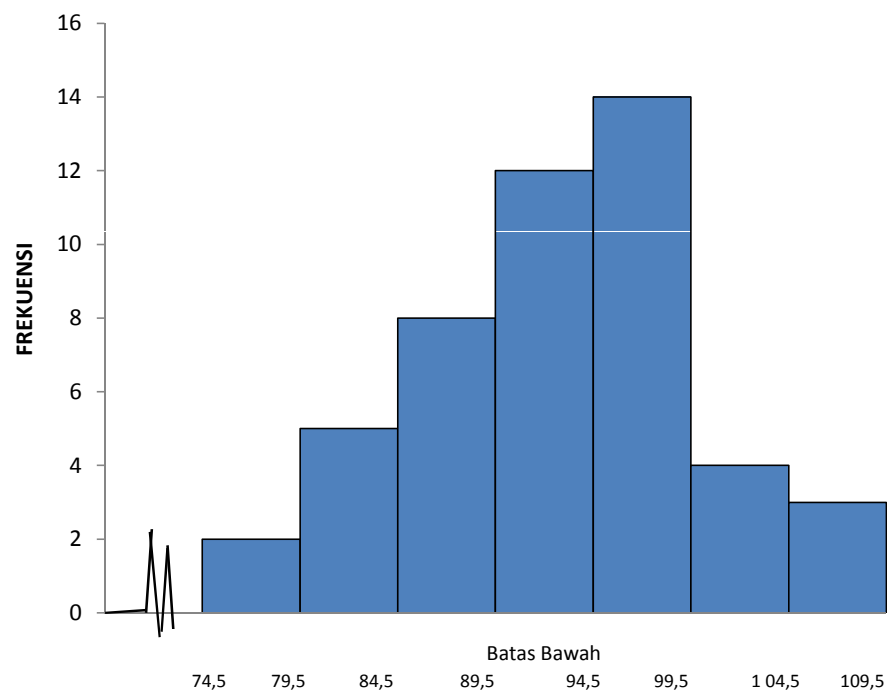
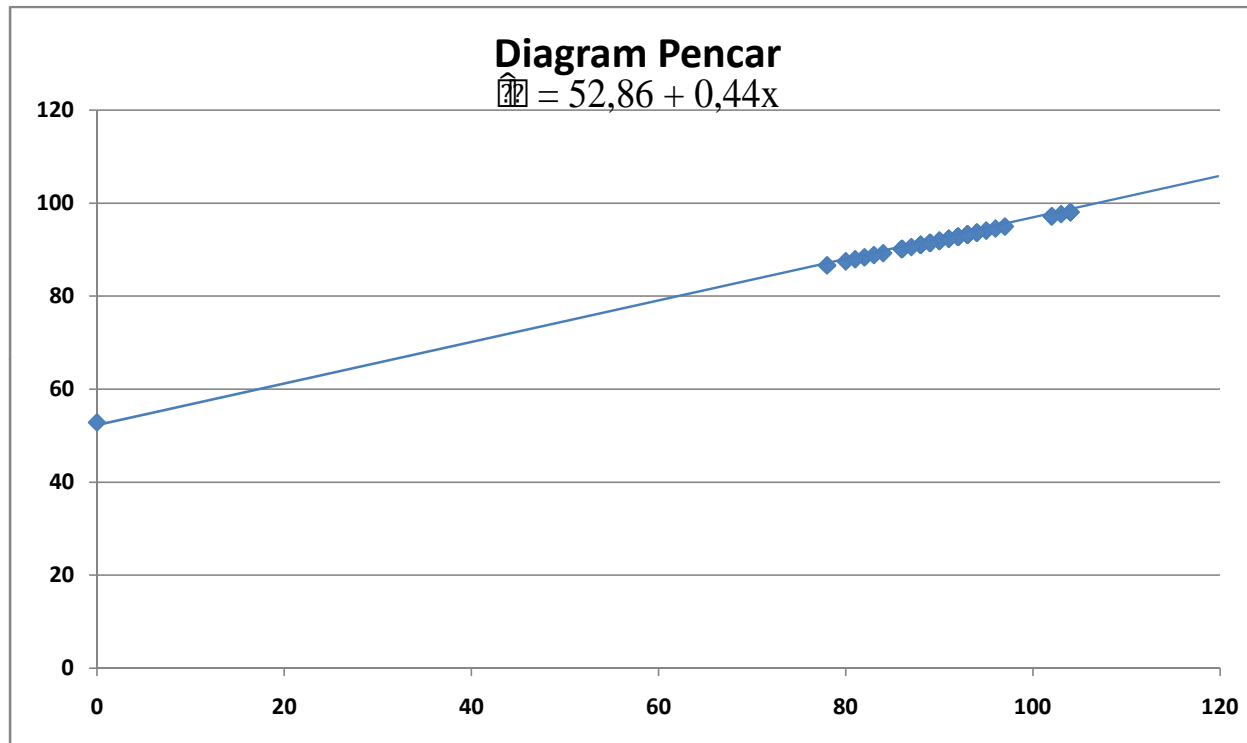


Diagram Pencar $\hat{y} = 52,86 + 0,44x$



Lampiran 16

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS, STANDAR DEVIASI VARIABEL X DAN Y

n	x	y	$x - \bar{x}$	$y - \bar{y}$	$(x - \bar{x})^2$
1	95	84	3.708	-8.583	13.752
2	89	101	-2.292	8.417	5.252
3	93	92	1.708	-0.583	2.918
4	90	78	-1.292	-14.583	1.668
5	103	100	11.708	7.417	137.085
6	86	98	-5.292	5.417	28.002
7	96	96	4.708	3.417	22.168
8	82	75	-9.292	-17.583	86.335
9	104	109	12.708	16.417	161.502
10	92	93	0.708	0.417	0.502
11	102	97	10.708	4.417	114.668
12	102	85	10.708	-7.583	114.668
13	92	81	0.708	-11.583	0.502
14	93	88	1.708	-4.583	2.918
15	104	100	12.708	7.417	161.502
16	93	92	1.708	-0.583	2.918
17	94	94	2.708	1.417	7.335
18	94	96	2.708	3.417	7.335
19	93	84	1.708	-8.583	2.918
20	78	90	-13.292	-2.583	176.668
21	93	106	1.708	13.417	2.918
22	91	93	-0.292	0.417	0.085
23	88	93	-3.292	0.417	10.835
24	92	82	0.708	-10.583	0.502
25	97	107	5.708	14.417	32.585
26	92	98	0.708	5.417	0.502
27	84	95	-7.292	2.417	53.168
28	86	95	-5.292	2.417	28.002
29	88	87	-3.292	-5.583	10.835
30	89	87	-2.292	-5.583	5.252
31	91	98	-0.292	5.417	0.085
32	88	93	-3.292	0.417	10.835
33	92	86	0.708	-6.583	0.502
34	92	92	0.708	-0.583	0.502
35	80	96	-11.292	3.417	127.502
36	83	95	-8.292	2.417	68.752
37	86	86	-5.292	-6.583	28.002
38	88	89	-3.292	-3.583	10.835
39	86	90	-5.292	-2.583	28.002
40	81	87	-10.292	-5.583	105.918

Lampiran 18
PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI

105

n	x	y	x^2	y^2	xy
1	95	84	9025	7056	7980
2	89	101	7921	10201	8989
3	93	92	8649	8464	8556
4	90	78	8100	6084	7020
5	103	100	10609	10000	10300
6	86	98	7396	9604	8428
7	96	96	9216	9216	9216
8	82	75	6724	5625	6150
9	104	109	10816	11881	11336
10	92	93	8464	8649	8556
11	102	97	10404	9409	9894
12	102	85	10404	7225	8670
13	92	81	8464	6561	7452
14	93	88	8649	7744	8184
15	104	100	10816	10000	10400
16	93	92	8649	8464	8556
17	94	94	8836	8836	8836
18	94	96	8836	9216	9024
19	93	84	8649	7056	7812
20	78	90	6084	8100	7020
21	93	106	8649	11236	9858
22	91	93	8281	8649	8463
23	88	93	7744	8649	8184
24	92	82	8464	6724	7544
25	97	107	9409	11449	10379
26	92	98	8464	9604	9016
27	84	95	7056	9025	7980
28	86	95	7396	9025	8170
29	88	87	7744	7569	7656
30	89	87	7921	7569	7743
31	91	98	8281	9604	8918
32	88	93	7744	8649	8184
33	92	86	8464	7396	7912
34	92	92	8464	8464	8464
35	80	96	6400	9216	7680
36	83	95	6889	9025	7885
37	86	86	7396	7396	7396
38	88	89	7744	7921	7832
39	86	90	7396	8100	7740
40	81	87	6561	7569	7047
41	104	103	10816	10609	10712
42	90	82	8100	6724	7380

43	94	96	8836	9216	9024
44	92	97	8464	9409	8924
45	91	92	8281	8464	8372
46	89	98	7921	9604	8722
47	93	92	8649	8464	8556
48	87	96	7569	9216	8352
Σ	4382	4444	401814	413936	406472

perhitungan persamaan regresi adalah:

$$a = \frac{\Sigma y \cdot \Sigma x^2 - \Sigma x \cdot \Sigma xy}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} = \frac{4501112}{85148} = 52.86$$

$$b = \frac{n \cdot \Sigma xy - \Sigma x \cdot \Sigma y}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} = \frac{37048}{85148} = 0.44$$

jadi, persamaan regresinya adalah : $Y = a + bx$

$$Y = 52.86 + 0.44 x$$

Lampiran 21

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran

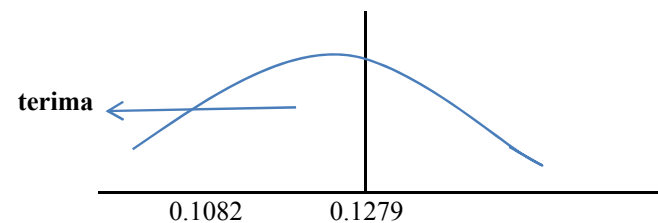
n	X	$\hat{Y} = 52,86 + 0,44x$	Y	Y - \hat{Y}	Xi	Zi	Ztabel	F(Zi)	S(Zi)	F(Zi) - S(Zi)
1	95	94.66	84	-10.66	-14.46	-2.07	0.4808	0.0192	0.0208	0.0016
2	89	92.02	101	8.98	-13.94	-1.99	0.4767	0.0233	0.0417	0.0184
3	93	93.78	92	-1.78	-12.74	-1.81	0.4649	0.0351	0.0625	0.0274
4	90	92.46	78	-14.46	-12.34	-1.75	0.4599	0.0401	0.0833	0.0432
5	103	98.18	100	1.82	-11.34	-1.61	0.4463	0.0537	0.1042	0.0505
6	86	90.70	98	7.30	-10.66	-1.51	0.4345	0.0655	0.1250	0.0595
7	96	95.10	96	0.90	-10.46	-1.48	0.4306	0.0694	0.1458	0.0764
8	82	88.94	75	-13.94	-9.78	-1.38	0.4162	0.0838	0.1667	0.0829
9	104	98.62	109	10.38	-7.34	-1.02	0.3461	0.1539	0.1875	0.0336
10	92	93.34	93	-0.34	-5.78	-0.79	0.2852	0.2148	0.2083	0.0065
11	102	97.74	97	-0.74	-5.02	-0.67	0.2486	0.2514	0.2292	0.0222
12	102	97.74	85	-12.74	-4.7	-0.63	0.2357	0.2643	0.2500	0.0143
13	92	93.34	81	-12.34	-4.58	-0.61	0.2291	0.2709	0.2708	0.0001
14	93	93.78	88	-5.78	-2.58	-0.31	0.1217	0.3783	0.2917	0.0866
15	104	98.62	100	1.38	-1.78	-0.20	0.0793	0.4207	0.3125	0.1082
16	93	93.78	92	-1.78	-1.78	-0.20	0.0793	0.4207	0.3333	0.0874
17	94	94.22	94	-0.22	-1.78	-0.20	0.0793	0.4207	0.3542	0.0665
18	94	94.22	96	1.78	-1.5	-0.16	0.0636	0.4364	0.3750	0.0614
19	93	93.78	84	-9.78	-1.34	-0.13	0.0517	0.4483	0.3958	0.0525
20	78	87.18	90	2.82	-0.9	-0.07	0.0279	0.4721	0.4167	0.0554
21	93	93.78	106	12.22	-0.74	-0.04	0.016	0.484	0.4375	0.0465
22	91	92.90	93	0.10	-0.7	-0.04	0.016	0.484	0.4583	0.0257
23	88	91.58	93	1.42	-0.34	0.02	0.008	0.508	0.4792	0.0288
24	92	93.34	82	-11.34	-0.22	0.03	0.012	0.512	0.5000	0.0120

25	97	95.54	107	11.46	0.1	0.08	0.0319	0.5319	0.5208	0.0111
26	92	93.34	98	4.66	0.9	0.20	0.0793	0.5793	0.5417	0.0376
27	84	89.82	95	5.18	1.38	0.27	0.1064	0.6064	0.5625	0.0439
28	86	90.70	95	4.30	1.42	0.28	0.1103	0.6103	0.5833	0.0270
29	88	91.58	87	-4.58	1.42	0.28	0.1103	0.6103	0.6042	0.0061
30	89	92.02	87	-5.02	1.78	0.33	0.1293	0.6293	0.6250	0.0043
31	91	92.90	98	5.10	1.78	0.33	0.1293	0.6293	0.6458	0.0165
32	88	91.58	93	1.42	1.82	0.33	0.1293	0.6293	0.6667	0.0374
33	92	93.34	86	-7.34	2.82	0.48	0.1844	0.6844	0.6875	0.0031
34	92	93.34	92	-1.34	3.66	0.61	0.2291	0.7291	0.7083	0.0208
35	80	88.06	96	7.94	4.3	0.70	0.258	0.758	0.7292	0.0288
36	83	89.38	95	5.62	4.38	0.71	0.2611	0.7611	0.7500	0.0111
37	86	90.70	86	-4.70	4.66	0.75	0.2734	0.7734	0.7708	0.0026
38	88	91.58	89	-2.58	4.86	0.78	0.2823	0.7823	0.7917	0.0094
39	86	90.70	90	-0.70	5.1	0.82	0.2939	0.7939	0.8125	0.0186
40	81	88.50	87	-1.50	5.18	0.83	0.2967	0.7967	0.8333	0.0366
41	104	98.62	103	4.38	5.62	0.89	0.3133	0.8133	0.8542	0.0409
42	90	92.46	82	-10.46	5.98	0.95	0.3289	0.8289	0.8750	0.0461
43	94	94.22	96	1.78	7.3	1.14	0.3729	0.8729	0.8958	0.0229
44	92	93.34	97	3.66	7.94	1.24	0.3925	0.8925	0.9167	0.0242
45	91	92.90	92	-0.90	8.98	1.39	0.4177	0.9177	0.9375	0.0198
46	89	92.02	98	5.98	10.38	1.60	0.4452	0.9452	0.9583	0.0131
47	93	93.78	92	-1.78	11.46	1.76	0.4608	0.9608	0.9792	0.0184
48	87	91.14	96	4.86	12.22	1.87	0.4693	0.9693	1.0000	0.0307
Σ	4382	4465.36	4444	Σx_i	-21.36				MAX	0.1082
Rata-Rata			-0.4450							
S (simpangan baku)			6.7790							
Σx_i			-21.36							

Lhitung = 0,1082 dan Ltabel = 0,1279 pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Untuk jumlah sampel (n) = 48

Lhitung (0,1082) < Ltabel (0.1279) maka disimpulkan data berdistribusi normal.



TABEL PERHITUNGAN UJI LINEARITAS REGRESI

No	K	n	X	Y	Y ²	XY	Σ Y ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$
1	1	1	78	84							
2	2	1	80	101							
3	3	1	81	92							
4	4	1	82	78							
5	5	1	83	100							
6	6	1	84	98							
7	7	4	86	96	9216	8256	35371	373	139129	34782.25	588.75
8			86	75	5625	6450					
9			86	109	11881	9374					
10			86	93	8649	7998					
11	8	1	87	97							
12	9	4	88	85	7225	7480	31530	354	125316	31329	201
13			88	81	6561	7128					
14			88	88	7744	7744					
15			88	100	10000	8800					
16	10	3	89	92	8464	8188	26516	282	79524	26508	8
17			89	94	8836	8366					
18			89	96	9216	8544					
19	11	2	90	84	7056	7560	15156	174	30276	15138	18
20			90	90	8100	8100					
21	12	3	91	106	11236	9646	28534	292	85264	28421.33	112.6666667
22			91	93	8649	8463					
23			91	93	8649	8463					
24	13	7	92	82	6724	7544	60965	651	423801	60543	422
25			92	107	11449	9844					
26			92	98	9604	9016					
27			92	95	9025	8740					
28			92	95	9025	8740					
29			92	87	7569	8004					
30			92	87	7569	8004					
31	14	6	93	98	9604	9114	52354	560	313600	52266.67	87.33333333
32			93	93	8649	8649					
33			93	86	7396	7998					
34			93	92	8464	8556					
35			93	96	9216	8928					
36			93	95	9025	8835					
37	15	3	94	86	7396	8084	23417	265	70225	23408.33	8.666666667
38			94	89	7921	8366					
39			94	90	8100	8460					
40	16	1	95	87							
41	17	1	96	103							
42	18	1	97	82							
43	19	2	102	96	9216	9792	18625	193	37249	18624.5	0.5
44			102	97	9409	9894					
45	20	1	103	92							
46	21	3	104	98	9604	10192	27284	286	81796	27265.33	18.66666667
47			104	92	8464	9568					
48			104	96	9216	9984					
Σ	21	48	4382	4444	319752	316872					1465.583333

PERHITUNGAN UJI LINEARITAS DAN KEBERARTIAN REGRESI

$$\begin{array}{rcl}
 n & = & 48 \\
 \Sigma x & = & 4382 \\
 \Sigma y & = & 4444 \\
 b & = & 0.44 \\
 \Sigma Y^2 & = & 413936 \\
 \Sigma xy & = & 406472
 \end{array}$$

$$1. \quad JK_a = \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = \frac{(4444)^2}{48} = \frac{19749136}{48} = 411440.3333$$

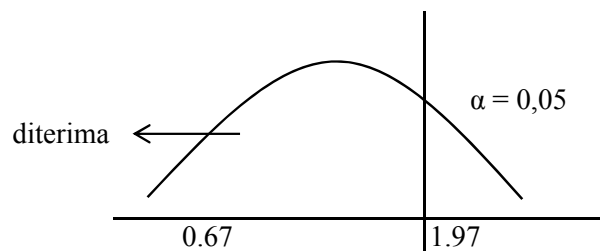
$$2. \quad JK_{b/a} = b \left(\Sigma XY - \frac{\Sigma X \cdot \Sigma Y}{n} \right) = 335.83$$

$$3. \quad JK_{res} = \Sigma Y^2 - JK_a - JK_{b/a} = 2159.84$$

$$4. \quad JK_e = \left[\Sigma (y_1^2 + y_2^2 + \dots + y_n^2) - \frac{(y_1 + y_2 + \dots + y_n)^2}{n} \right] = 1465.58333$$

$$5. \quad JK_{TC} = JK_{res} - JK_e = 694.25770$$

Sumber Variasi	dk	JK	RJK	Fhitung	Ftabel
regresi a	1	411440.3333	411440.3333		
regresi a/b	1	335.8256369	335.8256369		
residu	46	2159.84	46.95306586	7.15	4.05
Tuna Cocok	19	694.25770	36.53987876		
Kekeliruan (e)	27	1465.583333	54.2808642	0.67	1.97



Dengan taraf signifikansi $\alpha=0,05$, maka diperoleh Ftabel 1.97
 Disimpulkan bahwa regresi berarti karena Fhitung > Ftabel 7.15 > 4,05 (berarti)
 Disimpulkan bahwa regresi linier karena Fhitung < Ftabel 0.67 < 1,97 (linier)

PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI

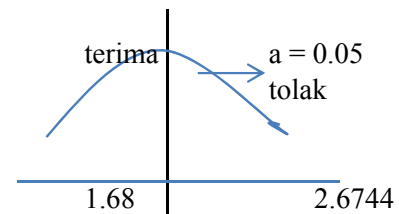
Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus:

$$\begin{aligned}\text{Koefisien} \\ \text{Determinasi} &= r_{xy}^2 \times 100\% \\ &= 0.37^2 \times 100\% \\ &= 13.46 \quad \%\end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh iklim sekolah sebesar 13.46 %

PERHITUNGAN UJI SIGNIFIKANSI KOEFISIEN KORELASI (Uji - t)

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \\
 &= \frac{2.487955168}{0.930288397} \\
 &= 2.6744
 \end{aligned}$$



Kesimpulan:

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (48-2) = 46$ sebesar 1.68

Kriteria Pengujian:

jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak, dan data dinyatakan signifikan.

Jadi antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan yang signifikan

Hasil Pengujian

$t_{\text{hitung}} \quad 2.6744 \quad > t_{\text{tabel}} \quad 1.68$

dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Diketahui:

n =	48	$\Sigma xy =$	406472
$\Sigma x =$	4382	$(\Sigma x)^2 =$	19201924
$\Sigma y =$	4444	$(\Sigma y)^2 =$	19749136
$\Sigma x^2 =$	401814	$\Sigma y^2 =$	413936

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{N \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$r = \frac{48 \cdot 406472 - (4382 \cdot 4444)}{\sqrt{((48 \cdot 401814) - 19201924) \cdot ((48 \cdot 413936) - 19749136)}}$$

$$= \frac{37048}{100995.293}$$

$$= 0.366828977$$

$$= 0.37$$

Kesimpulan

Pada Perhitungan Product Moment diatas diperoleh r_{hitung} 0.37

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara (Iklim sekolah) dan variabel Y (kepuasan kerja)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 3165/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

16 Mei 2012

Yth. **Kepala SMK Negeri 3 Jakarta Pusat**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Ega Gushandi**
Nomor Registrasi : 8155072897
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **SMK Negeri 3 Jakarta Pusat**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
***"Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat."***

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP 19570216 198403 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 3167/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

16 Mei 2012

Yth. **Kepala SMK Negeri 19 Jakarta Pusat**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Ega Gushandi**
Nomor Registrasi : 8155072897
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **SMK Negeri 19 Jakarta Pusat**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
**"Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat."**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

[Signature]
Drs. Syaifullah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926
PR IV : 4893982, BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180 Bag. UHTP : Telp. 4893726,
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486

Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 3166/H39.12/PL/2012
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

16 Mei 2012

Yth. **Kepala SMK Negeri 14 Jakarta Pusat**
di tempat

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Ega Gushandi**
Nomor Registrasi : 8155072897
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **SMK Negeri 14 Jakarta Pusat**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul
***"Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah
Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat."***

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi



**PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 3 JAKARTA
KELOMPOK : BISNIS DAN MANAJEMEN**

SURAT KETERANGAN

Nomor : 289 / -1.851.7

Berdasarkan surat Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Universitas Negeri Jakarta Nomor : 3165/H39.12/PL/2012 tanggal 16 Mei hal Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi, dengan ini Kepala Sekolah SMK Negeri 3 Jakarta menerangkan bahwa :

Nama : Ega Gushandi
Nomor Registrasi : 8155072897
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Bahwa nama tersebut diatas telah melaksanakan penelitian/riset dengan Judul Skripsi Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 4 Juni 2012
KEPALA SEKOLAH

S a j i d, M.Pd

NIP. 196503041989031009



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 19 JAKARTA
BIDANG KEAHLIAN BISNIS DAN MANAJEMEN

Jalan Danau Limboto No. 11, Bendungan Hilir Jakarta Pusat 10210

Telp. 573 4929 Fax. 573 4929, 578 53583 e-mail: smkn_19jkt@yahoo.com

NIS: 40001

NSS: 341016007021

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 169 /-851.722

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 19 Jakarta, menerangkan bahwa :

Nama	: EGA GUSHANDI
Nomor Registrasi	: 8155072897
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi

Adalah benar mahasiswa tersebut telah melaksanakan Penelitian di SMK Negeri 19 Jakarta untuk Penulisan Sripsi dengan Judul “ **Hubungan Iklim Sekolah Dengan Kepuasan Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Jurusan Akuntansi di Jakarta Pusat** ”

Surat keterangan ini saya berikan kepada yang bersangkutan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 4 Juni 2012
KEPALA SMKN 19 JAKARTA,

Dra. DIAN BUDIWATI
NIP. 196812261994032002



PEMERINTAH DAERAH KHUSUS IBU KOTA JAKARTA
DINAS PENDIDIKAN
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 14
RINTISAN SEKOLAH BERTARAF INTERNATIONAL (RSBI)
BIDANG KEAHLIAN : BISNIS DAN MANAJEMEN

Jl. Percetakan Negara II Telp. 4240543 Johar Baru Jakarta Pusat 10560
Fax : 42875667 E-Mail : smkn14jakarta@plasa.com. Website : www.smkn14-jkt.org.

SURAT - KETERANGAN

Nomor : 271/-1.851.7

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMK Negeri 14 Jakarta, menerangkan bahwa :

Nama	: EGA GUSHANDI
Nomor Registrasi	: 8155072897
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi
Asal Perguruan Tinggi	: Universitas Negeri Jakarta

Telah selesai melaksanakan Penelitian di SMK Negeri 14 Jakarta pada tanggal 22 S.D 30 Mei 2012, guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul : " HUBUNGAN IKLIM SEKOLAH DENGAN KEPUASAN KERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI JURUSAN AKUNTANSI DI JAKARTA PUSAT".

Demikian Surat Keterangan dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Jakarta, 4 Juni 2012

Kepala SMK Negeri 14 Jakarta,

Drs. H. KASMINA, M.Sc.
NIP. 196710141993031004

**PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%**

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10 %		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

TABEL III
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILLIEFORS

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (α)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	<u>1,031</u>	<u>0,886</u>	<u>0,805</u>	<u>0,768</u>	<u>0,736</u>
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

number: Conover, W.J., Practical Nonparametric Statistics, John Wiley & Sons, Inc 1973.

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

TABEL XII
NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%

Baris bawah untuk 1%

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,981	6,022	6,056	6,082	6,106	6,142	6,169	6,208	6,234	6,258	6,286	6,302	6,223	6,334	6,352	6,361	6,366
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,38	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
6	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
8	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
10	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
11	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
13	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
15	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93
16	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
18	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
21	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
22	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60
23	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
24	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36
25	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21
26	9,07	6,70	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
27	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13
28	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
15	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07
	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87
16	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01
	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75
17	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96
	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65
18	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92
	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57
19	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88
	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49
20	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,28	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84
	8,10	5,85	4,94	4,43	4,10	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42
21	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81
	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36
22	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78
	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31
23	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76
	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26
24	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73
	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21
25	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71
	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17
26	4,22	3,37	2,89	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	3,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
28	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
29	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
	7,60	5,52	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
	7,56	5,39	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
32	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91

$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	00
36	4,11	3,26	2,80	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,89	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
	7,39	5,25	4,38	3,89	3,59	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,90	1,87
38	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,60	1,57	1,54	1,53
	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,66	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,66	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,60	1,57	1,51	1,54	1,51	1,49
	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,61	2,54	2,46	2,35	2,25	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
44	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
46	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
48	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,96	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
50	4,03	3,18	2,79	2,36	2,10	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,71	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,11	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,16	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,91	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	1,02	3,17	2,78	2,51	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,83	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,00	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,61
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,23	2,17	2,10	2,01	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,63	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,65	3,31	3,12	2,95	2,82	2,72	2,03	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,71	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,74	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,04	4,95	4,10	3,62	3,34	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,32	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,54	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,56	1,53
80	3,96	3,44	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,88	4,04	3,58	3,25	3,04	2,87	2,74	2,61	2,55	2,48	2,44	2,32	2,24	2,14	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,65	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,44	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,94	1,82	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,76	4,74	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,44	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,16	2,37	2,39	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19

LUAS DI BAWAH LENGKUNGAN KURVE NORMAL
DARI 0 S/D Z

[illegible]

RIWAYAT HIDUP



Ega Gushandi. Lahir di Bekasi pada tanggal 18 Agustus 1989. Mengawali pendidikan dasar di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Bojong Rawalumbu VI setelah lulus lalu melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 16 Bekasi. 3 tahun bersekolah di

SMPN 16 Bekasi dan setelah lulus melanjutkan kembali ke Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 2 Bekasi. Sempat aktif dalam organisasi EC (English Club) SMAN 2 Bekasi dan perwakilan sekolah dalam mengikuti kompetisi ekonomi tingkat SMA – SMEA Se- Jawa dan Sumatra yang diadakan oleh Universitas Indonesia.

Setelah lulus tahun 2007 di SMAN 2 Bekasi melanjutkan ke Universitas Negeri Jakarta. Selama mengikuti perkuliahan banyak kegiatan yang telah diikuti seperti masa pengenalan akademik, pelatihan kepemimpinan mahasiswa jurusan, serta berbagai pelatihan wajib perkuliahan seperti pelatihan IT, *micro-teaching*, dan pelatihan media pembelajaran. Pengalaman Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada PT. Mutsuki Elektrik Indonesia dan PPL pada SMKN 3 Jakarta Pusat. Pernah mengikuti pelatihan super keeper sebagai co-instruktur yang diselenggarakan oleh *Career Development Center* (CDC-FE UNJ).